

Prematuridade.com
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PAIS, FAMILIARES, AMIGOS E CUIDADORES DE BEBÊS PREMATUROS

# Cartilha sobre Direitos no Contexto da Prematuridade

## Ampliação da licença-maternidade em casos de parto seguido de internação hospitalar.

*Créditos da foto da capa: Suéllen Sátiro

**As decisões judiciais, ações, portarias e normativas mencionadas nesse documento podem sofrer alterações.

***Permite-se a reprodução desta publicação, em parte ou no todo, sem alteração do conteúdo, desde que citada a fonte e sem fins comerciais.

Março de 2022

# Sumário


**02** — Introdução

**06** — Quem tem direito à licença maternidade estendida?

**11** — A quem fazer a solicitação?

**14** — Documentos necessários e pedido administrativo

**17** — Casos de reinternação

**19** — 15 dias de amamentação, Programa Empresa Cidadã e Ampliação da Licença Maternidade

**21** — Internação de gêmeos e múltiplos

**23** — Quando procurar assistência jurídica?

**26** — **Bônus 1:** Quem tem direito e como acessar o BPC?

**28** — **Bônus 2:** Auxílio-inclusão

**30** — **Anexo 1:** Principais perguntas e respostas sobre ampliação da licença-maternidade

**34** — **Anexo 2:** Passo a passo para empresas realizarem a prorrogação da licença-maternidade no sistema e-Social

**37** — **Anexo 3:** Formulário de pedido administrativo de prorrogação da licença-maternidade e documentos para imprimir

# Introdução

A licença-maternidade é um instituto de caráter híbrido: **possui natureza de proteção social trabalhista e previdenciária ao mesmo tempo.** Nasceu com o objetivo de permitir à mulher trabalhadora o repouso remunerado logo após o parto, ou algumas semanas antes desse, sem prejuízo do seu emprego.

É, portanto, dentro do sistema constitucional de direitos previstos no Brasil, que prima pela dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), uma importante ferramenta de proteção social e acesso ao mercado de trabalho pela mulher, pois **ampara a família em momento de grande necessidade da presença materna com sua prole**, ou seja, nos meses seguintes ao nascimento.

Existem, porém, situações peculiares ao contexto gravídico-puerperal que não foram devidamente contempladas pelo legislador ao regulamentar o direito a licença-maternidade. É o caso, por exemplo, do **nascimento prematuro, seguido de internação hospitalar**, que muitas vezes pode se alongar por meses.

A CLT não prevê uma licença por motivo de doença em pessoa da família, para que a mãe possa estar acompanhando e participando ativamente do processo de recuperação do neonato. Ademais, mesmo que houvesse essa previsão, **não se trata, na verdade, de doença** em pessoa da família, mas em **condição especial relativa ao nascimento**.

Sendo assim, fazia-se necessário o alargamento dos conceitos legais para abranger, no direito à licença-maternidade, o direito a efetivamente estar no lar, em descanso físico e psíquico, e na adaptação da vida diária com o novo membro da família. Mesmo a participação ativa dos pais nos cuidados diários do bebê na UTI Neonatal, preconizada pelo Método Canguru, não substitui o convívio da família em seu lar após a alta do bebê.

Sendo assim, descontar do período de licença-maternidade o tempo da internação hospitalar vinha se mostrando **injusto** para com essas trabalhadoras, levando-as, muitas vezes, a perder integralmente o prazo de repouso remunerado com a internação da criança.

O Poder Judiciário foi instado a se manifestar diversas vezes sobre a questão por meio de ações judiciais apresentadas pelas trabalhadoras. Mas a questão veio a ser decidida de forma definitiva por meio da **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 6327**, da qual foi Relator o Ministro Edson Fachin. Por decisão monocrática, referido Ministro do STF decidiu **"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"**. Essa decisão foi referendada pelo Plenário do Supremo em abril de 2020.

Importante destacar a **participação ativa da ONG Prematuridade.com em todo esse processo de conquista**, enviando para o STF os relatos das mães de prematuro que tinham seus direitos negados. A ONG também atuou de forma determinante para que o Ministro Edson Fachin, do STF, determinasse um prazo de 30 dias para que o INSS regulamentasse a concessão de ampliação da licença maternidade em casos de internação hospitalar.

Sendo assim, em 19 de março de 2021, foi publicada a **Portaria Conjunta n. 28 do Ministério da Economia/INSS**, que regulamentou referida decisão judicial do STF, a ADI 6327.

Na prática, conforme a Portaria de março de 2021, **mulheres trabalhadoras que contribuem para a previdência social**, seja como empregadas, autônomas, intermitentes ou avulsas, **têm o direito de acrescer ao prazo padrão de licença-maternidade todo o período** de internação hospitalar de seu filho(a) ou o prazo de sua própria internação, o que ocorrer por último.

Esse foi um **grande avanço na busca por justiça e equidade** que merece ser celebrado e reconhecido cada vez mais pelos empregadores e órgãos públicos brasileiros, e cujos detalhes você tem em mãos agora através dessa Cartilha, elaborada especialmente para **te ajudar a conseguir efetivamente a ampliação de sua licença-maternidade**.

01

# Quem tem direito à ampliação da **licença-maternidade** em casos de internação hospitalar logo após o parto?

## 1. Quem tem direito à ampliação da licença maternidade em casos de internação hospitalar logo após o parto?

Inicialmente precisamos diferenciar a licença-maternidade do salário-maternidade. A licença-maternidade é um direito trabalhista, previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – Decreto Lei n.5.452/1943) e também na Constituição Federal brasileira (art. 7º, inc. XVIII). Ela consiste em um período de repouso remunerado para a trabalhadora que sustente a qualidade de segurada da previdência social. Essa licença é concedida no dia do parto, ou algumas semanas antes desse, por prescrição médica, e tem o prazo de 120 dias via de regra.

Já o salário-maternidade é a remuneração recebida pela segurada da previdência social durante o tempo da licença-maternidade.

Como se vê, nem todas as mulheres trabalhadoras terão direito a licença-maternidade ou ao salário-maternidade, pois não se trata de um benefício assistencial. Portanto, para gozá-lo, é necessário que a trabalhadora tenha contribuído previamente com a Previdência Social. A Lei nº 8.013/91 estabelece um período de carência de 10 meses de contribuição antes de poder usufruir da licença-maternidade.

Vamos avaliar cada uma das seguradas da previdência social para entender quem tem direito à licença-maternidade, e, portanto, direito também à sua ampliação.

**a) Seguradas empregadas:** existem algumas espécies de seguradas empregadas, de acordo com o contrato de trabalho. Há empregadas com contrato de trabalho por tempo indeterminado (a maioria dos casos), outras com contrato de trabalho com prazo definido (temporárias), trabalhadoras avulsas e trabalhadoras intermitentes. Há também servidoras públicas sem vínculo efetivo com a Administração Pública (comissionadas) que estão protegidas pela previdência social, pois contribuem regularmente para o INSS.

Em todos esses casos, a responsabilidade pela licença e pelo pagamento do respectivo salário maternidade é do empregador (art. 72, § 1º, da Lei n. 8.213/91). Essa responsabilidade foi ratificada pela Portaria n. 28 do INSS, que estabeleceu no art. 6º que “a segurada empregada fará o requerimento de prorrogação do Salário-Maternidade diretamente ao empregador, a quem compete o pagamento do benefício durante todo o período, incluindo a internação e o prazo do salário-maternidade legalmente previsto após a alta, efetuando a compensação desses valores na forma da Lei”.

**b) Seguradas autônomas:** são aquelas que contribuem para a previdência social como contribuintes individuais. Recebem o salário-maternidade diretamente do INSS, cabendo a este órgão então o pagamento da respectiva ampliação em casos de internação hospitalar após o nascimento.

Nesse caso, é necessário que a segurada tenha contribuído por, no mínimo, 10 meses para o INSS antes de requerer o benefício. Caso contrário, não terá ultrapassado o período de carência. Vale destacar que, após 10 meses de contribuição regular, a segurada mantém essa qualidade por mais 12 meses, ainda que deixe de contribuir.

Tanto o salário-maternidade como a sua ampliação devem ser solicitadas pela Central Telefônica do INSS (135), podendo também ser feito pelo aplicativo “Meu INSS” disponível para smartphones.

**c) Seguradas empregadas domésticas:** a Portaria 28/2021 do INSS não mencionou explicitamente o caso das seguradas empregadas domésticas, mas entendemos que, se o pagamento do salário-maternidade é feito diretamente pelo INSS durante os 120 dias, então a prorrogação em virtude de internação hospitalar também deve ser paga pelo INSS diretamente.

Sendo assim, a solicitação da prorrogação deve ser feita do mesmo modo referido no item anterior (Central Telefônica 135 ou aplicativo de celular).

**d) Seguradas intermitentes e funcionária de MEI:** A Portaria n. 28/2021 do INSS menciona explicitamente que as trabalhadoras com contrato intermitente e aquelas que trabalham para Micro-empreendedor individual (MEI) devem requerer a prorrogação diretamente ao INSS (art. 6º, parágrafo único)

**e) Servidoras Públicas:** as servidoras públicas possuem diferentes regimes jurídicos, de acordo com a entidade da administração pública ao qual estão vinculadas. As servidoras públicas federais têm seus direitos regidos pela Lei n. 8.112/90, que estabelece nos seus artigos 207 a 210 a normatização a respeito da licença-maternidade.

Se a servidora tiver vínculo com o Estado, Distrito Federal ou Município, será necessário verificar o diploma legal que rege os servidores locais. Mas já adiantamos: a decisão do Supremo Tribunal Federal não foi destinada às servidoras públicas, apenas às trabalhadoras que contribuem para Previdência Social, ou seja, para o INSS.

Mas antes que você pense que as servidoras públicas que tenham filho prematuro, com internação hospitalar após o nascimento, vão ficar desassistidas, você precisa saber que **existe um conjunto de normas de natureza constitucional e legal que amparam esse direito também para as servidoras**.
A proteção constitucional à maternidade e à infância, especialmente diante do Princípio da Proteção Integral da Criança e da busca pelo seu melhor interesse, são fundamentos utilizados pelos Tribunais brasileiros para conceder, por exemplo, a ampliação da licença-maternidade também para as servidoras públicas, em casos de internação após o parto.

Além disso, é importante destacar que existe uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC 181/2015) em tramitação no Congresso Nacional, que, se aprovada, irá garantir a ampliação da licença-maternidade de forma geral, para todas as trabalhadoras seguradas – incluindo as servidoras públicas - que tenham seus bebês internados por mais de 14 dias após o parto.

A Tabela abaixo sintetiza, então, todas as informações descritas nos parágrafos anteriores, para que fique fácil você consultar de acordo com o vínculo trabalhista que possui:

**TABELA 1:**
**TIPO DE SEGURADA E ACESSO À AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE**

| Tipo de Vínculo | Decisão do STF se aplica? | A quem requerer a prorrogação da licença-maternidade? |
|---|---|---|
| Seguradas empregadas | Sim | Ao empregador |
| Seguradas autônomas | Sim | Ao INSS |
| Seguradas empregadas domésticas | Sim | Ao INSS |
| Seguradas avulsas ou funcionárias de MEI | Sim | Ao INSS |
| Servidoras públicas | Não de forma automática, mas pode ser por analogia, por pedido administrativo ou judicial. | Ao empregador (via administrativa) e, caso negado, pedido judicial. |

02

# A quem fazer a **solicitação da ampliação** da licença-maternidade?

## 2. A quem fazer a solicitação da ampliação da licença-maternidade?

Essa é uma dúvida recorrente das mães trabalhadoras, pois existe uma certa confusão por parte dos empregadores com relação a sua responsabilidade com o pagamento da ampliação da licença-maternidade.

Na prática, a Portaria n. 28/2021 do INSS não alterou em nada o regime jurídico que já estava estabelecido pelo Decreto n. 3.048/99; ou seja, o mesmo responsável pelo pagamento do salário maternidade pelo período padrão de licença será também responsável pelo custeio da prorrogação. Claro, há exceções.

Sendo assim, se você trabalha de carteira assinada (vínculo CLT), você deve informar o empregador a respeito da sua internação hospitalar ou do seu bebê após o parto, requerendo a ele a respectiva ampliação da licença. Todo o trâmite administrativo será realizado pela empresa/ órgão público dentro do sistema próprio de gestão de pessoas (se for empresa, via de regra o sistema é o E-Social). Cabe esclarecer que a legislação já prevê compensações fiscais para que o empregador seja ressarcido do pagamento do salário maternidade pelo INSS. Então você não precisa se preocupar em estar causando algum tipo de “prejuízo econômico” para o empregador, pois no final de tudo quem arcará mesmo com a despesa é a previdência social.

Você só precisará buscar o INSS diretamente se for contribuinte autônoma. Nesse caso, você deve ligar na **Central 135 ou utilizar o aplicativo “meu INSS”**, juntando a certidão de nascimento da criança e o relatório médico atualizado informando sobre a internação hospitalar do bebê (ou a sua própria internação, a depender do caso).

# Atenção

**Não é necessário esperar o término do prazo padrão** de 120 dias ou 180 dias de licença-maternidade para realizar esse pedido. A Portaria n. 28/2021 do INSS informa que **a partir do 16º dia de internação, esse pedido já deve ser feito**. E se a internação for menor que 15 dias? Nesses casos, já existe previsão legal de licença de 2 semanas para amamentação, a qual você também poderá solicitar ao empregador, mediante atestado médico (art. 93, § 3º, do Decreto n. 3.048/99).

03

# Documentos necessários e pedido administrativo

## 3. Documentos necessários e pedido administrativo

O primeiro passo, portanto, para solicitar a ampliação da licença-maternidade é o pedido administrativo, que será dirigido ao setor de recursos humanos do seu local de trabalho, caso você seja trabalhadora de carteira assinada.

**Quais são, então, os documentos necessários e quais informações devem existir no pedido administrativo?**

O pedido administrativo deve conter as seguintes informações e documentos:

- Seus dados pessoais: nome completo, RG, CPF, o número de matrícula na empresa/órgão (caso tenha), endereço completo, e meios de contato como e-mail e telefone com DDD.

- Os dados pessoais da criança prematura: nome completo, data de nascimento, nome completo do pai, local de nascimento (nome do hospital, município e Estado), peso ao nascer, comprimento, data da alta hospitalar (se houver), número total de dias de internação, causa do parto prematuro.

- Descrição sucinta do nascimento, intercorrências durante a internação e recomendações/prescrições médicas no momento da alta.

# LISTA DE DOCUMENTOS PARA ANEXAR AO PEDIDO ADMINISTRATIVO DE AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE

**1.** Certidão de nascimento da criança prematura

**2.** Documentos pessoais da mãe: RG e CPF

**3.** Relatório médico de alta (caso a criança ainda esteja internada, solicite um relatório atualizado da situação clínica para o médico da UTI);

**4.** Relatórios médicos e encaminhamentos de follow up (após a alta, os médicos costumam encaminhar para terapias ou para utilizar medicações);

**5.** Decisão do STF (ADI 6327)

**6.** Portaria Conjunta n. 28, de março de 2021 do Ministério da Economia/INSS.

Ao final desta Cartilha, oferecemos um modelo de pedido administrativo de ampliação da licença-maternidade para sua utilização.

04

# Casos de reinternação

## 4. Casos de reinternação

**O §1º do artigo 3º da Portaria Conjunta n. 28 do INSS afirma o seguinte:**

**§ 1º** Se depois da alta houver novas internações em virtude de complicações decorrentes do parto, caberá à segurada solicitar novas prorrogações até a integralização do período de convivência de 120 dias.
**§4º** O benefício continuará sendo pago durante as novas internações, mas o prazo de 120 dias será suspenso e recomeçará a correr após as novas altas, quantas vezes forem necessárias novas internações relacionadas ao parto.

Ou seja, nos casos de altas e internações sucessivas, intercaladas com não internação, caberá à segurada requerer a suspensão da contagem do prazo da licença, voltando a correr os 120 dias a partir das novas altas hospitalares.

Talvez um exemplo prático ajude a entender melhor. Então vamos a um caso fictício:
Imagine que Juliana teve um filho prematuro que precisou de 180 dias de internação hospitalar. A alta ocorreu no dia 25/7/20. Nesse caso, os 120 dias de licença-maternidade de Juliana começaram a contar a partir dessa data (25/7/20). Porém, imagine que no dia 30/7/20, cinco dias depois da alta, o bebê de Juliana precisou ser reinternado, pois apresentou dificuldade em mamar, com engasgos frequentes, decorrentes da sua incoordenação no ato de mamar (algo comum em bebês prematuros extremos, por exemplo), vindo a desenvolver uma infecção por broncoaspiração do leite materno. A criança então passou mais 15 dias internada, vindo a ter novamente alta no dia 15/8/20.

Ora, nesse caso, a reinternação tem ainda ligação direta com o nascimento prematuro; sendo assim, os 115 dias de licença-maternidade que restavam devem ser contados da nova alta hospitalar (no nosso exemplo, a partir do dia 15/8/20).

Sendo assim, cumprido o período de 120 dias de licença efetiva, ainda que intercalada com novas internações, cessa definitivamente o pagamento do salário-maternidade.

05

# Duas semanas de amamentação, Programa Empresa Cidadã e Ampliação da Licença-Maternidade

## 5. Duas semanas de amamentação, Programa Empresa Cidadã e Ampliação da Licença-Maternidade

Algumas pessoas confundem a ampliação da licença-maternidade devida nos casos de internação hospitalar após o parto com outros tipos de prorrogação do benefício. Vamos agora diferenciar esses casos.

O **Decreto n. 3.048/99** prevê, em seu art. 93, §3º, que a trabalhadora pode gozar de **duas semanas de prorrogação da licença-maternidade para fins de amamentação**. Essa prorrogação é efetuada mediante atestado médico solicitando referido prazo.

Já o **Programa Empresa Cidadã**, criado pela Lei n. 11.770/2008, estabelece que as empresas aderentes concederão mais 60 dias de licença-maternidade às suas funcionárias, e receberão determinados incentivos fiscais para compensação das despesas. Nesses casos, a empregada goza de **180 dias de licença-maternidade**.

Ademais, servidoras públicas federais também gozam do prazo de 180 dias, previsto na Lei dos Servidores Públicos Civis da União (Lei n. 8.112/90). Algumas servidoras estaduais e municipais também recebem os 180 dias, a depender o estatuto próprio.

Sendo assim, o período de internação hospitalar será acrescido aos 120 dias ou aos 180 dias a que a trabalhadora tem direito. Não há que se falar em compensação de prazos. Por exemplo, uma empregada que trabalha para uma empresa que aderiu ao Programa Empresa Cidadã, e que tenha dado à luz um bebê que ficou 80 dias internado, terá uma licença total de 260 dias (180 + 80 dias).

No entanto, com relação ao direito de 2 semanas para amamentação prevista no citado art. 93, §3º do Decreto n. 3.048/99, esse benefício será devido àquelas que tiverem filhos cuja internação não exceda 15 dias. Ou seja, não será somado os 15 dias de amamentação mais o tempo de internação, nos casos de internação inferior a 15 dias.

06

# Internação de gêmeos e múltiplos

*Créditos da foto da capa: Suéllen Sátiro

## 6. Internação de gêmeos e múltiplos

O que acontece quando uma empregada dá à luz bebês gêmeos (ou múltiplos), e ambos ficam internados? Nesses casos, a Portaria n. 28/2021 do INSS determina que a prorrogação da licença-maternidade será contada com base na alta do último bebê.

### Vamos a um exemplo:

Maria deu à luz gêmeas, Aline e Mariana. Aline ficou 53 dias internada e teve alta. Já Mariana ficou 75 dias no hospital.

Nesse caso, Aline terá 120 dias de licença maternidade + 75 dias, **totalizando 195 dias**.

**Vale lembrar que se a mãe também permanecer internada, a licença-maternidade será contada da última alta hospitalar, seja da mãe, seja dos bebês.**

E em caso de óbito de um ou de ambos os bebês?

A Portaria n. 28/2021 do INSS não previu essa situação. No entanto, com base nos direitos constitucionais que privilegiam a proteção social da maternidade e da mulher, entendemos que a trabalhadora deve gozar o período residual dos 120 dias de licença. Como dito, não há legislação que garanta a prorrogação nessas situações. Por isso, orientamos que, nesses casos, a empregada ou seu cônjuge/companheiro busque orientação jurídica.

No caso de óbito da mãe, a legislação prevê o gozo do período integral ou residual dos 120 dias pelo cônjuge ou companheiro, caso o mesmo seja também segurado empregado (art. 392-B da CLT).

07

# Quando procurar assistência jurídica?

## 7. Quando procurar assistência jurídica?

Por se tratar de direito cujo reconhecimento é relativamente recente (março de 2020), muitas empresas e órgãos públicos ainda desconhecem o direito à prorrogação da licença-maternidade nos casos de internação pós-parto. Por isso, orientamos que sempre seja feito, primeiramente, um pedido administrativo de ampliação da licença, devidamente instruído com os documentos necessários e a legislação pertinente.

Caso o empregador negue a ampliação da licença, mesmo diante das informações e normas apresentadas, cabe à empregada buscar orientação jurídica para obter a garantia do seu direito pela via judicial. Referida orientação pode ser obtida com a defensoria pública do seu Estado ou com um(a) advogado(a) de sua confiança.

**É considerado negativa abusiva quando o empregador orienta a empregada, de forma equivocada, a buscar a prorrogação da licença diretamente com o INSS.** Todas as empresas e órgãos públicos possuem um setor jurídico, ao qual cabe estar atualizado sobre a legislação trabalhista. Portanto, essa orientação errada deve ser interpretada como negativa abusiva de direito, passível até mesmo de indenização por danos morais.

Você também deve procurar orientação jurídica caso o empregador não responda a sua solicitação em prazo considerado razoável (sendo empresa ou órgão público, geralmente não mais que 10 dias). Mas vale lembrar que se o seu requerimento foi dirigido ao INSS, a entidade tem um prazo de até 30 dias para resposta, podendo, mediante justificativa, ser prorrogado por mais 30 dias.

Existem ainda alguns canais de denúncia contra esse tipo de violação de direitos. O Ministério Público do Trabalho pode ser notificado quanto ao descumprimento da legislação trabalhista **aqui**[1].

Além disso, você pode notificar o seu sindicato ou órgão de classe, requerendo providências. Em alguns casos, pode até mesmo buscar apoio na Procuradoria da Mulher do seu Estado ou Município e fazer uma denúncia.

O time da ONG Prematuridade.com também se coloca à disposição para orientá-la nesses casos.

[1] Site: <https://mpt.mp.br/pgt/servicos/servico-denuncie>

08

# BÔNUS 01

## Quem tem direito e como acessar o Benefício de Prestação Continuada (BPC)?

## 8. Bônus 1: quem tem direito e como acessar o Benefício de Prestação Continuada (BPC)?

O Benefício de Prestação Continuada (BPC) é um benefício de natureza assistencial, regulamentado pela Lei nº 8.742/93, sendo devido no valor mensal de 1 salário mínimo para pessoas com deficiência e idosos acima de 65 anos que comprovem alguns requisitos de hipossuficiência econômica.

Ou seja, é necessário que você comprove:
- Ser pessoa com deficiência (comprovado por Laudo médico) ou pessoa idosa acima de 65 anos;
- não possuir meios de prover a própria manutenção, nem de tê-la provida por sua família;
- renda familiar per capita de no máximo ¼ do salário mínimo.

**Atenção:** a partir de 2022, passará a valer nova regra para permitir a ampliação do teto para até meio salário mínimo por pessoa da casa, de acordo com condições de vulnerabilidade.

Serão três os critérios para a concessão do benefício a pessoas com renda maior que um quarto do salário mínimo: grau da deficiência; dependência de terceiros para o desempenho de atividades básicas da vida diária e por fim comprometimento do orçamento do núcleo familiar com gastos médicos não ofertados pelo Sistema Único de Saúde (SUS). Para idosos, apenas os dois últimos critérios são aplicáveis.

Se você se enquadra nas regras acima descritas, procure a unidade do Centro de Referência em Assistência Social (CRAS) mais próximo de sua casa para solicitar o seu benefício.

Se ainda estiver em dúvida se você ou seu filho(a) tem direito ao recebimento desse benefício, procure orientação jurídica na Defensoria Pública mais próxima, ou com advogado(a) de sua confiança.

09

BÔNUS 02

# Auxílio-inclusão

## 9. Bônus 2: Auxílio-inclusão

O auxílio-inclusão é um benefício de caráter assistencial, ou seja, independe de contribuição financeira prévia para a Previdência Social. Foi criado em 2021, por meio da Lei n. 14.176/2021, que determinou que a partir de 1º de outubro de 2021, fosse pago 50% do valor do BPC àqueles que recebiam referido benefício, mas passaram a trabalhar de carteira assinada ou como servidores públicos.

Importante destacar que esse benefício só será pago se o salário recebido for de até 2 salários mínimos.

Dúvidas sobre esse benefício, acesse o site clicando **aqui**[2]**.**

[2] Site: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/assistencia-social/2021/11/voce-conhece-o-auxilio-inclusao-voltado-para-pessoas-com-deficiencia-incluidas-no-bpc-que-ingressam-no-mercado-formal-tire-suas-duvidas#:~:text=O%20Aux%C3%ADlio%20Inclus%C3%A3o%20%C3%A9%20destinado,sua%20cidadania%20de%20maneira%20plena>

## Anexo 1: Principais perguntas e respostas sobre ampliação da licença-maternidade

**1. Essa decisão do STF é uma Lei?**
Não, a decisão do Supremo Tribunal Federal não é uma lei, mas é uma decisão judicial proferida pela mais alta corte de Justiça do Brasil. Isso significa que tem força de lei, e deve ser cumprida em todo o território nacional pelas empresas e pelo INSS, sem necessidade de ação judicial. No entanto, se seu direito for negado, você tem direito de recorrer ao Poder Judiciário por meio de ação judicial.

**2. Todas as empresas estão obrigadas a seguir a decisão do STF?**
Sim, todas as empresas e o INSS devem cumprir. Lembrando que se você trabalha para MEI (microempreendedor individual), ou com contrato de trabalho intermitente, você deve requerer a prorrogação do salário-maternidade diretamente ao INSS. O mesmo vale para empregadas domésticas.

**3. A empresa disse que devo procurar o INSS para conseguir a ampliação da minha licença-maternidade. Isso está correto?**
Não, não está correto. Se você trabalha de carteira assinada, ainda que seja trabalho temporário, a obrigação legal de pagar o salário-maternidade e respectivas prorrogações é do empregador (art. 6º da Portaria 28/2021 do INSS).

**4. Qual é o passo a passo para que a empresa efetue a prorrogação dentro do sistema deles (e-social)?**
Explicamos todo o passo-a-passo no Anexo 2 desta Cartilha. Você pode até mesmo imprimir, e entregar para o responsável pelo setor de recursos humanos do seu local de trabalho.

**5. Tenho 180 dias de licença, pois minha empresa aderiu ao Programa Empresa Cidadã. Posso solicitar a ampliação da minha licença nesse caso?**

Pode sim, sem problema algum. E vale lembrar que a prorrogação da sua licença maternidade em razão da internação hospitalar não pode ser descontada desses 60 dias concedidos pelo programa Empresa Cidadã. Exemplo: se o seu bebê ficou 70 dias internado, sua licença-maternidade será de 180 dias + 70 dias = 250 dias.

**6. As minhas férias emendaram com o período da licença-maternidade. Tenho direito à ampliação da licença mesmo assim?**

O ideal é que a prorrogação da licença-maternidade aconteça antes do gozo das férias. Uma vez já usufruídas as férias, é possível que a empresa faça alterações no sistema para constar como prorrogação da licença-maternidade, baseada na Portaria 28/2021 do INSS, e o período de 30 dias de férias será então computado após toda a licença-maternidade transcorrida. Se você tem direito à prorrogação da licença-maternidade, é importante que você não volte a trabalhar. Mas, se isso acontecer, você ainda poderá requerer o pagamento do salário-maternidade respectivo ao período de internação hospitalar.

**7. Meu bebê não foi prematuro, mas ficou internado após o nascimento. Tenho direito à extensão da licença?**

Você tem o mesmo direito que uma mãe de prematuro. A Portaria 28/2021 do INSS aplica-se a qualquer caso de internação hospitalar após o parto, seja da mãe ou do bebê.

**8. Meu bebê foi prematuro, mas ficou menos de 14 dias internado. Posso requerer a extensão da licença?**

Se a internação durou até 14 dias, você pode se beneficiar do atestado de amamentação, previsto no Decreto n. 3.048/99 (art. 93, § 3º). Ou seja, você deve solicitar ao médico um atestado de amamentação e apresentar no setor de recursos humanos do seu local de trabalho.

**9. E no caso de gêmeos ou múltiplos, como fica a situação?**
A prorrogação da licença-maternidade será contada da alta hospitalar do bebê que ficou por mais tempo internado, ou da alta da mãe, o que ocorrer por último.

**10. E se a mãe falecer durante a internação hospitalar, ou mesmo durante a licença maternidade?**
Nesses casos, a Lei garante o gozo do período integral ou residual da licença-maternidade pelo cônjuge ou companheiro, se ele for segurado da Previdência Social, e se não abandonar o bebê. Caso o bebê não tenha a pessoa do pai para essa ocasião, entendemos que, por via judicial, é possível conseguir o mesmo benefício para um dos avós da criança.

**11. Minha licença-maternidade está quase acabando e meu bebê segue internado, sem previsão de alta. O que fazer?**
A cada 30 dias de internação você deve solicitar um relatório médico para o médico da UTI neonatal, e entregar no setor de recursos humanos do local de trabalho, pois esse documento irá justificar a necessidade de manter a prorrogação da licença-maternidade até a alta hospitalar acontecer.

**12. E se o bebê vier a óbito? Como fica a licença-maternidade?**
Infelizmente referida situação não foi prevista, até o momento, na Portaria n. 28/2021 do INSS. Entendemos que a resposta vai depender de alguns detalhes do caso. Vejamos a seguir:
a) se o bebê ficou internado menos de 120 dias e veio a óbito, é devido à segurada o período residual da licença maternidade.
b) se o bebê ficou mais de 120 dias internado e veio a óbito, é devido o período de licença por motivo de falecimento de pessoas da família (chamada de “licença nojo”), pelo período de 2 (dois) dias, conforme art. 473 da CLT.
c) se o bebê ficou 119 ou 120 dias internado e veio a óbito, entendemos que deve ser concedido, no mínimo, o período de 2 dias de licença nojo para a empregada.

**13. No caso de mulheres autônomas ou microempreendedoras (MEI), a licença-maternidade pode ser estendida? E no caso das empregadas domésticas?**

Pode e deve ser estendida, mas o pedido deve ser feito diretamente ao INSS. Cabe destacar que a Portaria 28/2021 do INSS não mencionou a situação das empregadas domésticas; porém, com base no art. 6º, parágrafo único, da referida Portaria, que regulamentou a situação das microempreendedoras e das autônomas, entendemos que o mesmo se aplica às domésticas, pois elas já recebem seu salário-maternidade diretamente do INSS, e não dos seus empregadores.

**14. Sou servidora pública. Posso requerer a extensão da minha licença maternidade?**

A decisão do STF, bem como a Portaria 28/2021 do INSS, não se destinam às servidoras públicas de qualquer esfera (federal, estadual ou municipal), exceto se a servidora pública estiver submetida ao regime da CLT (é o caso de algumas servidoras de cargo em comissão). No entanto, a servidora pública poderá sim fazer o requerimento administrativo e, caso negado pelo órgão, procurar a Defensoria Pública ou um advogado para requerer judicialmente. Existem muitos julgados que concederam pedidos de servidoras públicas, com base nos princípios constitucionais de proteção à maternidade e à infância.
Se a servidora pública que não estiver vinculada à CLT, mas estiver contribuindo para o Regime Geral de Previdência Social (ou seja, todos os meses é descontado do seu salário o valor referente à contribuição previdenciária para o INSS), entendemos que a Portaria n. 28/2021 do INSS também lhes será aplicável, mas tal entendimento ainda está sendo debatido nos Tribunais. Esse é o caso, por exemplo, das servidoras púbicas em cargos públicos federais em comissão.

**15. Ainda tenho dúvidas não respondidas. O que faço?**

Caso ainda tenha dúvidas, entre em contato conosco por e-mail: **contato@prematuridade.com**. Temos um Comitê Jurídico capacitado para te ajudar!

## Anexo 2: Passo a passo para empresas realizarem a prorrogação da licença-maternidade no sistema e-Social

Nos casos de internação hospitalar da empregada ou do recém-nascido após o parto, por período superior a 14 (quatorze) dias, o período relacionado à internação deverá ser informado no sistema com o **código 35 – Licença maternidade – Antecipação e/ou prorrogação mediante atestado médico.**

Em alguns casos, acontece da empresa tomar ciência da internação hospitalar da empregada ou do seu filho(a) quando já registrou no sistema o código 17. Em casos assim, a empresa pode optar por deixar transcorrer o prazo padrão de 120 dias, e então registrar um novo evento com o código 35- Licença maternidade – Antecipação e/ou prorrogação mediante atestado médico.

Vamos dar alguns exemplos para que fique mais claro.

**1º Exemplo: Caso em que o recém-nascido fica internado após o parto por mais de 14 dias.**

Antônia teve seu bebê no dia 3/3/2021. Apresentou a certidão de nascimento do bebê no dia seguinte, informando que o mesmo, por complicações no parto, precisou ficar internado na UTI neonatal.
A empresa então envia o evento S-2230 com o campo “Código Motivo do Afastamento” preenchido com o código 17 e na “Data de Início do Afastamento” constando o dia 3/3/2021.
A criança ficou 35 dias internadas na UTI, e depois teve alta hospitalar.
No 30º dia de internação, a empregada envia para a empresa laudo médico atualizado sobre o estado de saúde da criança, solicitando a prorrogação da licença maternidade inicialmente por 30 dias.

Existem dois caminhos a se tomar:

**A)** Deixar transcorrer o tempo padrão da licença maternidade (120 dias), e esperar a efetiva alta hospitalar da criança, para então inserir no sistema o código 35. No exemplo acima, a alta hospitalar ocorreu 35 dias após o parto. Ficaria, portanto, da seguinte forma:

| | Código | Data de Início | Data de Fim |
|---|---|---|---|
| **Período de 120 dias** | 17 | 03/03/2021 | 01/07/2021 |
| **Período de prorrogação (35 dias)** | 35 | 02/07/2021 | 06/08/2021 |

**B)** Interromper o primeiro evento (código 17) e inserir a prorrogação da licença maternidade com o código 35. Ao ocorrer a alta hospitalar do bebê, volta a transcorrer o prazo de 120 dias padrão (código 17). Ficaria da seguinte forma:

| | Código | Data de Início | Data de Fim |
|---|---|---|---|
| **Período de 30 dias após o parto** | 17 | 03/03/2021 | 02/04/2021 |
| **Período de internação, a partir do 31º dia** | 35 | 03/04/2021 | 07/04/2021 |
| **Período posterior a internação, a partir do 36º dia** | 17 | 08/04/2021 | 07/07/2021 |

**2º Exemplo: Caso em que a empregada entra de licença maternidade 28 dias antes da data prevista para o parto (DPP), e depois do parto fica internada no hospital por mais 14 dias.**

Juliana entregou atestado médico na empresa solicitando sua licença maternidade 28 dias antes da DPP, no dia 18/3/2021.
A empresa então envia no sistema o evento S-2230 com o campo "Código Motivo do Afastamento" preenchido com o código 17, e o campo "Data de Início do Afastamento" com a data de 18/3/2021.
Juliana tem seu bebê no dia 15/4/2021, porém precisou ficar internada em razão de complicações no parto. A internação durou 25 dias.
Sendo assim, o tempo total de licença maternidade de Juliana é de 120 + 25 dias, totalizando 145 dias. Como resolver isso no sistema?

Você tem duas opções:
**a)** deixar transcorrer os 120 dias de licença maternidade padrão, que foi lançada no sistema com o código 17, e depois então registrar um novo evento, com o código 35; ou
**b)** intercalar os períodos da seguinte forma:

| | Data de Início | Data de Fim |
|---|---|---|
| **Período anterior ao parto** | 18/03/2021 | 14/04/2021 |
| **Período da internação** | 15/04/2021 | 10/05/2021 |
| **Período posterior a internação** | 11/05/2021 | 10/08/2021 |

Lembrando que se a internação é de até 14 dias, poderá ser concedida licença amamentação, na forma do Decreto nº 3.048/99, art. 93, § 3º.

## Anexo 3: Formulário de pedido administrativo de prorrogação da licença-maternidade e documentos para imprimir

### Orientações para Preenchimento e Envio

Atenção, você deve imprimir as próximas páginas e preencher os campos em branco com os seus dados, em letra legível. Em seguida, datar e assinar o Formulário.

Depois, você deve anexar todos os documentos descritos na seção “Documentos a anexar”.

Em seguida, você pode protocolar o pedido administrativo de ampliação da licença maternidade diretamente no setor de Recursos Humanos da empresa ou órgão público onde trabalha, **pedindo cópia com carimbo de recebimento.**

**Ou** você pode digitalizar o Formulário devidamente preenchido e assinado e enviar para e-mail oficial da empresa, anexando os demais documentos mencionados.

Procure um advogado da sua confiança caso aconteça uma das seguintes situações:
a) Empresa/Órgão Público negar seu pedido;
b) Empresa/Órgão Público não te responder dentro do prazo de, no máximo, 10 (dez) dias;
c) Empresa/Órgão Público responder informando que você mesma deve procurar o INSS ou fazendo outras exigências não previstas em Lei.

Em caso de dúvidas, entre com contato com a defensoria pública ou com advogado(a) de sua confiança.

# PEDIDO ADMINISTRATIVO
## – AMPLIAÇÃO DE LICENÇA MATERNIDADE –
## PARTO PREMATURO SEGUIDO DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR

Prezado(a) Senhor(a) Responsável pelo Departamento de Recursos Humanos da(o) _____.

## 1. DADOS DA MÃE/TRABALHADORA

1.1 Nome completo:

1.2 Telefone para contato:

1.3 E-mail:

1.4 Nacionalidade:

1.5 Estado Civil:

1.6 Profissão/Ocupação:

1.7 Nº de matrícula/registro na empresa:

1.8 Data de admissão na empresa:

1.9 Nº do RG:

1.10 Órgão Expedidor do RG:

1.11 Nº do CPF:

1.12 Endereço com CEP:

1.13 Bairro:

1.14 Cidade-UF:

## 2. DADOS DA CRIANÇA

2.1 Nome completo:

2.2 Nome do pai:

2.3 Data de Nascimento:

2.4 Local do nascimento (nome do hospital e cidade-UF):

2.5 Nasceu com quantas semanas gestacionais:

2.6 Nasceu com qual peso:

2.7 Nasceu com qual tamanho (em centímetros):

2.8 Data da alta hospitalar (se houver):

2.9 Número de dias de internação hospitalar:

2.10 Motivo do parto prematuro:

## 3. DESCRIÇÃO SUCINTA DO NASCIMENTO, INTERNAÇÃO HOSPITALAR E RECOMENDAÇÕES MÉDICAS APÓS A ALTA HOSPITALAR

(narrar como foi o parto, quais principais intercorrências de saúde do bebê durante a internação e, se já receberam alta hospitalar, informar quais medicamentos e terapias foram indicadas como seguimento terapêutico)

Tendo em vista as informações acima relatadas, venho solicitar a ampliação da minha licença maternidade pelo número de dias da internação hospitalar do meu filho(a), conforme decisão prolatada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em abril de 2020, na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6327 (em anexo).

Solicito ainda que o pagamento do respectivo salário maternidade seja garantido durante todo o período, devendo a solicitação do mesmo ser realizada pela empresa junto ao INSS, na forma da legislação vigente.

Aguardo resposta por escrito no prazo máximo de 10 (dez) dias.
Atenciosamente;

_____
Assinatura

_____/____, _____ de _____ de 202__.
(local) (data)

Anotações Legais: A veracidade das informações prestadas é de inteira responsabilidade de seu signatário.

# LISTA DE DOCUMENTOS PARA ANEXAR AO PEDIDO ADMINISTRATIVO DE AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

**1.** Certidão de nascimento da criança;

**2.** Documentos pessoais da mãe: RG e CPF;

**3.** Relatório médico de alta (caso a criança ainda esteja internada, solicite um relatório atualizado da situação clínica para o médico da UTI);

**4.** Relatórios médicos e encaminhamentos de follow up (após a alta, os médicos costumam encaminhar para terapias ou para utilizar medicações);

**5.** Decisão do STF (ADI 6327) – está na próxima página;

**6.** Portaria Conjunta no 28, de 19 de março de 2021 do Ministério da Economia/INSS- Acesse o link para acessar e imprimir **aqui**[3]**.**

[3] Site: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-28-de-19-de-marco-de-2021-309562565>

**Decisão do Supremo Tribunal Federal / Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 6327** (imprimir e anexar ao Formulário)

**Decisão:** O Tribunal, por maioria, preliminarmente, conheceu da presente Ação Direta de Inconstitucionalidade como Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental e, no mérito, presentes o fumus boni iuris e o periculum in mora, referendou a liminar deferida 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 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**, nos termos do voto do Relator, vencido o Ministro Marco Aurélio, que indeferia a liminar. O Ministro Gilmar Mendes acompanhou o Relator com ressalvas. Não participou deste julgamento, por motivo de licença médica, o Ministro Celso de Mello. Plenário, Sessão Virtual de 27.3.2020 a 02.04.2020. (grifamos)

Você também pode acessar a ADI **aqui**[4].

[4] Site: <http://portal.stf.jus.br/processos/verImpressao.asp?imprimir=true&incidente=5870161>

Esta cartilha foi produzida pela **ONG Prematuridade.com**, mediante consultoria da **Advogada Dra. Fernanda Feitoza** (OAB/CE 26.549), especialista nos direitos dos prematuros e das crianças com deficiência, sendo também **mãe de um prematuro** que nasceu de 25 semanas.

Prematuridade.com

*As decisões judiciais, ações, portarias e normativas mencionadas nesse documento podem sofrer alterações.

**Permite-se a reprodução desta publicação, em parte ou no todo, sem alteração do conteúdo, desde que citada a fonte e sem fins comerciais.