



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador JORGE KAJURU

## PROJETO DE LEI Nº , DE 2021

Dispõe sobre a licença-maternidade e o salário-maternidade devidos em caso de parto de natimorto, nas condições que especifica.



SF/21450.20935-90

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** O § 3º do art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“**Art.392**.....

.....

§ 3º Em caso de parto antecipado ou não, ainda que ocorra parto de natimorto, este último comprovado mediante certidão de óbito, a segurada terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos no *caput*.

.....” (NR)

**Art. 2º** O art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos:

“**Art.71**.....

§ 1º Para fins de concessão do salário-maternidade, considera-se parto o evento que gerou a certidão de nascimento ou certidão de óbito da criança.

§2º Tratando-se de parto antecipado, ainda que ocorra parto de natimorto, este último comprovado mediante certidão de óbito, a segurada terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos no *caput*, sem necessidade de avaliação médico-pericial pelo INSS.” (NR)

**Art. 3º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

A Constituição de 1988 garante à mulher gestante licença remunerada com duração de cento e vinte dias (art. 7º, XVIII).

Infelizmente, nem a legislação trabalhista nem a previdenciária trazem previsão de concessão do benefício de licença ou salário-maternidade na ocorrência de natimorto.

Em consonância com o princípio constitucional, todavia, a Instrução Normativa nº 77, de 21 de janeiro de 2015, que *estabelece rotinas para agilizar e uniformizar o reconhecimento de direitos dos segurados se beneficiários da Previdência Social, com observância dos princípios estabelecidos no art. 37 da Constituição Federal de 1988*, define que o parto é considerado como fato gerador do salário-maternidade.

A data de início do salário-maternidade coincidirá com a data do fato gerador, devidamente comprovado. Para fins de concessão do salário-maternidade, considera-se parto o evento ocorrido a partir da vigésima terceira semana (sexto mês) de gestação, inclusive em caso de natimorto. Tratando-se de parto antecipado ou não, ainda que ocorra parto de natimorto, este último comprovado mediante certidão de óbito, a segurada terá direito aos cento e vinte dias previstos em lei, sem necessidade de avaliação médico-pericial pelo INSS.

Analogamente, também o direito à licença-maternidade não carece que o bebê tenha nascido com vida, tendo em vista que ocorreu o fato gerador da referida licença, isto é, a gestação seguida de parto.

Veja-se, nesse sentido a jurisprudência de nossos tribunais:

NATIMORTO. LICENÇA-MATERNIDADE. Não obstante a autora tenha dado à luz uma criança morta (conforme certidão de natimorto constante dos autos), houve o parto e este deve ser considerado o fato gerador para a licença-maternidade e estabilidade provisória da gestante. Não se aplica, no caso, o artigo 395 da CLT, uma vez que referido dispositivo legal refere-se a "aborto não criminoso". Aplica-se o artigo 392, § 3º, da CLT, em consonância com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal e disposições da Convenção n. 103 da OIT, referente à proteção da maternidade, ratificada pelo Brasil por meio



SF/21450.20935-90

do Decreto nº 58.820 de 14 de Julho de 1966. Ademais, não há na legislação específica qualquer restrição em relação ao benefício salário maternidade ser devido apenas àquela mulher que deu à luz uma criança com vida. Faz jus a autora, portanto, à licença-maternidade e ao correspondente salário maternidade pleiteado. Recurso ordinário da autora a que se dá parcial provimento. TRT-9 - 1352010654907 PR 135-2010-654-9-0-7 (TRT-9)

GARANTIA PROVISÓRIA. GESTANTE. NATIMORTO. POSSIBILIDADE. 01. A norma constitucional garante a estabilidade à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, independentemente de ter a criança nascido com vida ou não. O artigo 10, II, b, do ADCT, faz menção apenas a -parto-, não diferenciando entre parto de natimorto ou parto com vida. Onde o constituinte não distinguiu, não cabe ao intérprete fazê-lo. 02. Adoto, pois, a lição da jurista Alice Monteiro de Barros ao afirmar que 'É que a licença tem como fato gerador não só o nascimento do filho, mas também a gestação, que, como é sabido, ocasiona à mulher transtornos físicos naturais e até psíquicos. Aliás, o próprio diploma internacional citado, isto é, a Convenção nº 103 da OIT (revista pela de nº 183) e ratificada pelo Brasil, em 1966, previu no art. 3º, 6, para a hipótese de doença decorrente do parto, uma prorrogação dessa licença, mas nunca substituição da licença-maternidade por doença, ainda que decorrente daquela. O fato de a criança ter falecido não elide a pretensão. É que o dispositivo constitucional pertinente, o art. 392 consolidado e a lei previdenciária não exigem que a criança nasça com vida, para que a empregada tenha direito à licença-maternidade e à garantia no emprego. Logo, onde o legislador não distingue, não cabe ao intérprete fazê-lo. - (Barros, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: Ltr, 2013, p. 867-868). 03. No caso em tela, houve o parto de natimorto, quando da 34ª semana de gestação, sendo este o fato gerador da garantia no emprego. Inaplicável, pois, a limitação contida no art. 395, da CLT, já que tal regramento cinge-se à hipótese de aborto, o qual deve ocorrer até a 23ª semana de gestação, segundo a Organização Mundial da Saúde e a legislação previdenciária. 04. Dessarte, faz jus a trabalhadora à indenização correspondente aos cinco meses após o parto e não apenas a duas semanas, conforme deferido na sentença. Recurso autoral conhecido e parcialmente provido. TRT-1 - Recurso Ordinário RO 00000796020125010242 RJ (TRT-1)

Não há que se negar, portanto, os benefícios da licença-maternidade e do salário-maternidade, muito menos o direito à estabilidade no emprego, se a criança nasceu morta, ou tenha nascido viva e veio falecer logo em seguida. Isso porque ocorreu o fato gerador desses benefícios e da estabilidade no emprego que é a gestação seguida de parto.

Infelizmente, a falta de normas claras voltadas para a concessão do benefício de licença ou salário-maternidade, em caso de natimorto, tem ensejado ações junto ao Poder Judiciário.



Nesse contexto, estamos propondo novas normas no que concerne à concessão dos benefícios da licença-maternidade e do salário-maternidade à gestante, em caso de natimorto. Como se sabe, esses benefícios foram instituídos não só para atender as necessidades do recém-nascido, mas também para proteger a saúde da mulher, que necessita se recuperar do período gestacional, período esse em que as transformações hormonais e as alterações físicas e psicológicas são intensas e relevantes e, por isso, ela precisa de cuidados especiais.

Por essas razões, esperamos contar com o apoio de nossos pares para a aprovação deste projeto de lei.

Sala das Sessões,

Senador JORGE KAJURU

