



CREMEB

CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

PARECER CREMEB Nº 11/17

(Aprovado em Sessão Plenária de 28/11/2017)

PROCESSO CONSULTA Nº 18/2017

ASSUNTO: Antecipação da Licença-Maternidade.

RELATOR: Cons. Bruno Gil de Carvalho Lima

EMENTA: A decisão sobre o dia de início da licença-maternidade é prerrogativa das trabalhadoras gestantes, não cabendo aos empregadores fixá-lo no 28º dia antes da data provável do parto. Médicos do trabalho podem avaliar se estão preenchidas as condições para início do afastamento.

DA CONSULTA:

Mediante mensagem eletrônica via portal do CREMEB, a médica consultante questiona se o manual do funcionário, que é uma portaria institucional, pode determinar o início da licença-maternidade no 28º dia anterior à data provável do parto, e se o médico do trabalho que der cumprimento a tal norma interna incorre em assédio moral.

DO PARECER:

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê a licença-maternidade no seu artigo 392, cuja redação original era:

Art. 392. É proibido o trabalho da mulher grávida no período de seis (6) semanas antes e seis semanas depois do parto.

Em 28/02/1967, quase 24 anos depois da publicação da CLT, o Decreto-Lei nº 229 alterou a redação para:

Art. 392 - É proibido o trabalho da mulher grávida no período de 4 (quatro) semanas antes e 8 (oito) semanas depois do parto. ([Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967](#)).





CREMEB

CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

É perceptível que a vontade do legislador foi valorizar o tempo de convivência com o recém-nascido, alçado à condição de mais importante que o repouso da gestante no final da gravidez, ainda com o nascituro intra-útero. Nova alteração da norma em 15/04/2002, pela Lei nº 10.421, ampliou o período de afastamento de 84 para 120 dias, conferindo à empregada a prerrogativa de notificar seu empregador da data de início do afastamento:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. [\(Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002\)](#)

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. [\(Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002\)](#)

A redação é clara sobre dois aspectos relevantes: a iniciativa de marcar a data e os limites objetivos de exercício dessa iniciativa. A decisão é unilateral, da gestante, e ela não pode optar por iniciar a licença mais cedo do que o 28º dia antes do parto nem a partir do dia seguinte ao parto, a menos que haja motivo médico para ampliar a duração da licença, comprovado mediante atestado:

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. [\(Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002\)](#)

Ao conferir à empregada o papel de notificar o empregador sobre quando começa sua licença, o legislador retirou do *jus variandi* a disposição sobre o assunto. Assim, a portaria interna a que alude a consulente é manifestamente ilegal. A [Lei nº 13.467/2017](#) é cristalina quanto à vedação de flexibilização que suprima ou reduza a licença-maternidade com duração de 120 dias, conforme seu artigo 611-B, XIII.

Quanto à atuação do médico do trabalho, é normal que ele aprecie e homologue ou não atestados emitidos pelos médicos assistentes dos trabalhadores, nos termos da [Lei nº 605/1949](#), no seu artigo 6º § 2º:

§ 2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição





CREMEB

CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DA BAHIA

da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta dêste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo êstes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escôlha. ([Redação dada pela Lei nº 2.761, de 26.4.56](#))

No mesmo sentido, o [Parecer CFM nº 10/2012](#) e o Parecer CRM-DF nº 44/2014. Saliente-se que a homologação ou não do atestado médico pelo médico do trabalho resulta da sua avaliação técnica das condições de saúde e aptidão do trabalhador. No caso específico, o afastamento da trabalhadora não decorre de doença ou agravo à saúde, mas da vontade da gestante, respeitados os limites temporais da Lei. Assim, a única decisão médica envolvida é quanto ao cálculo da idade gestacional e, por via de consequência, da data provável do parto. Não pode constituir assédio moral o desempenho tecnicamente fundamentado e eticamente respeitoso da Medicina. Se o médico do trabalho concluir que a trabalhadora gestante não se encontra no período entre o 28º dia antes do parto e o próprio parto, ele pode manifestar-se contra o início da licença-maternidade, para dar cumprimento à CLT.

CONCLUSÃO:

É prerrogativa das trabalhadoras gestantes a decisão sobre o dia de início da licença-maternidade, observados os limites da CLT, não cabendo aos empregadores impor a data nem fixá-la no 28º dia antes do parto. Médicos do trabalho não cometem assédio moral ao avaliar se estão preenchidas as condições para início do afastamento.

É o parecer, S.M.J.

Salvador, 28 de novembro de 2017.

Cons. Bruno Gil de Carvalho Lima
RELATOR

