

LARISSA ALVES MARTINS

**A EXTENSÃO DA LICENÇA MATERNIDADE ATRAVÉS DO
PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ**

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2022

LARISSA ALVES MARTINS

**A EXTENSÃO DA LICENÇA MATERNIDADE ATRAVÉS DO
PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ**

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da Universidade Evangélica de Goiás, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da professora M.e. Evellyn Thiciane Macedo Coelho.

ANÁPOLIS – 2022

LARISSA ALVES MARTINS

**A EXTENSÃO DA LICENÇA MATERNIDADE ATRAVÉS DO
PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ**

Anápolis, ____ de _____ de 2022

Banca Examinadora

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus por me permitir chegar até aqui, por ter me dado saúde e força para superar cada dificuldade.

Aos meus pais, marido, filho, família e amigos que se fizeram presentes através de palavras e gestos, me dando apoio e incentivo para que eu não desistisse, sem eles a caminhada teria sido ainda mais difícil.

Agradeço também à Instituição, professores e orientadores, pelo incentivo, gentileza e paciência, por todo o suporte e conhecimento compartilhado ao longo dos anos.

E todos os outros que de forma direta ou indireta contribuíram para a minha formação acadêmica.

À todos vocês o meu muito obrigada!

RESUMO

O presente trabalho apresenta por intermédio de seus três capítulos, o que vem sendo discutido à respeito da licença maternidade com relação a mulheres nas mais diversas situações como seguradas da Previdência Social bem como explorar as legislações esparsas neste sentido, no Direito Previdenciário e Direito do Trabalho. Ademais elucidará quanto as evoluções históricas, Seguridade Social e Licença Maternidade assim como sobre a responsabilidade do empregador. Duração e prazos para os benefícios concernentes a licença maternidade e como esta é tratada nas relações e quanto ao homem quando adotante ou pai biológico da criança, sobre a prorrogação desse benefício, efeitos, direitos da licença maternidade.

Palavras-chave: Licença Maternidade. Previdência Social. Programa Empresa Cidadã.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – A LICENÇA MATERNIDADE	03
1.1 Definição	03
1.2 Histórico	07
1.3 Importância.....	10
CAPÍTULO II – O PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ.....	13
2.1 Evolução e objetivos.....	13
2.2 Funcionamento.....	14
2.3 Adesão ao programa	16
2.4 Vantagens e benefícios	17
CAPÍTULO III – O IMPACTO DA EXTENÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE .	21
3.1 Âmbito jurisprudencial	21
3.2 Abrangência	26
3.3 Responsabilidade do empregador.....	30
CONCLUSÃO	33
REFERÊNCIAS.....	35

INTRODUÇÃO

Outrora, quem realizava o pagamento durante o tempo em que a gestante ficava afastada era o empregador. Em 18/12/62 o decreto nº 51.627, promulgou a convenção nº 3 da OIT, de 1919, que tinha a previsão do pagamento das prestações para a empregada bem como de seu filho, assim sendo custeada pelo Estado. Com a edição da Lei nº6.136, de 7/11/74, foi que o salário-maternidade passou a ser uma prestação pecuniária paga pela Previdência.

Estabeleceu-se um período de 120 dias aproximadamente usufruindo do salário-maternidade, onde o afastamento será determinado por atestado médico. O salário-maternidade da trabalhadora avulsa será de uma renda mensal semelhante à sua remuneração integral e será custeada pelo INSS.

Tendo em vista que a natureza jurídica do salário maternidade continua sendo benefício Previdenciário, é primordial o preenchimento dos requisitos necessários para obter tal benefício. A Constituição Federal Brasileira, o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário trazem em suas competências, matérias relacionadas aos beneficiários, a fim de sua proteção legal.

O artigo 3º da lei nº11.770/08 diz que “durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos de percepção do salário-maternidade pago pelo regime geral da previdência social”.

Porquanto, o benefício será pago pela previdência social, abrangendo todos aqueles que são acobertados pelo direito do trabalho tidos como empregado.

Os direitos referentes à gestação e à maternidade são três direitos distintos

que, acontecem em razão do mesmo fato gerador - o primeiro deles sendo a estabilidade, esse que é de não ser dispensada em virtude da gravidez, sendo observância para o empregador.

O segundo é a licença-maternidade, refere-se ao descanso em razão do parto independentemente do nascimento com vida ou não da criança e por conseguinte há o salário-maternidade, que é custeado pelo INSS, embora o empregador seja o responsável pelas prestações.

Contudo cabe ressaltar acerca da discriminação sofrida pela figura feminina no mercado de trabalho, bem como a licença maternidade de mães biológicas, adotivas e guardiães judiciais. Objetivando resguardar direitos das mães e das crianças, desta maneira direitos fundamentais e aqueles referentes a dignidade da pessoa humana.

CAPÍTULO I – A LICENÇA MATERNIDADE

Esse capítulo trata sobre a licença maternidade ou também chamada licença à gestante, a partir deste deve-se compreender o que é a licença, como é o funcionamento, como ocorreu a evolução dentro da legislação até os dias atuais, os benefícios e a importância que a mesma trás para a mãe e para criança.

1.1 – Definição

A licença-maternidade é entendida como a provisão de um direito da mulher de se ausentar de forma remunerada de seu emprego por um determinado número de meses logo após o parto. (SLATER, 2018).

A licença não tem um conceito específico, mas está prevista no artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal de 1988 na qual diz que é direito do trabalhador urbano e rural a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias. (MARTINS, 2007).

Neste sentido Alice Monteiro Barros leciona:

À luz da Constituição a empregada (urbana, rural, avulsa e doméstica) no ciclo gravídico-puerperal faz jus à licença-maternidade de 120 dias, devendo afastar-se entre o 28º dia antes do parto ou em ocorrência deste. Em casos excepcionais, os períodos poderão ser aumentados de duas semanas mediante atestado médico fornecido pelo SUS. (2011, p.69).

A lei nº 10.421 de 2002 estendeu à mãe adotiva o direito de se afastar do trabalho e de receber o salário maternidade desde que a criança tenha menos de oito

anos de idade.¹

Baseado nesses pensamentos compreende-se que a licença-maternidade se trata de um benefício que é concedido às mulheres que estão prestes a ter filho, que deram à luz recentemente ou também que adotaram uma criança. Tendo então direito de se afastar do trabalho sem perder sua remuneração.

Sérgio Pinto Martins caracteriza como “benefício previdenciário, pois é a previdência social que faz seu pagamento. Não se trata de uma prestação de assistência social [...]. O pagamento feito a título de licença-gestante não representa salário, em razão de que é feito pelo INSS e não pelo empregador [...]” (2007, p. 377).

Baseando nesse pensamento e interpretação do parágrafo 3º da lei nº 11.470 de 2011, se entende que o salário-maternidade devido à trabalhadora será pago pela empresa, no entanto o empregador terá o valor ressarcido pelo INSS, por isso é considerado um benefício e não salário.

Esse entendimento tem fundamento também no inciso II, artigo 201 da Constituição Federal², portanto a previdência social irá atender conforme os termos da lei, a proteção à maternidade e em especial à gestante.

Com relação a prestação previdenciária a mesma está elencada no artigo 71 da Lei 8.213/91, in verbis:

Artigo 71 - O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

¹ Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5º.

² Artigo 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: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)

II - Proteção à maternidade, especialmente à gestante; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998).

Camila Gonçalves de Brito considera que um dos fundamentos da licença maternidade é a importância física e emocional da criança e de sua família, e a necessidade básica de um recém-nascido ser acompanhado e cuidado nos primeiros momentos de vida. (online).

Jorge Miranda entende como direito fundamental “os direitos ou as posições jurídicas subjetivas das pessoas enquanto tais, individual ou institucionalmente consideradas, assentes na Constituição, seja ela formal ou material” (1998).

A licença pode ser vista como direito fundamental de duas maneiras, como um direito da mulher de ter a maternidade protegida ou como um direito da criança, bem como à convivência familiar. (MIRANDA, 1998).

Marcela Gava exemplifica situações excepcionais que permitem a ampliação do tempo de licença maternidade. Nos casos de problemas de saúde da mãe ou do bebê, nesse caso acrescenta-se 15 dias, devendo apresentar atestado médico. (2022)

E também com o uso de férias, que acontece com muita frequência, a funcionária se organiza para tirar suas férias ao término do período de licença. (online).

Nos casos em que haja aborto espontâneo ou previsto em lei, que é quando oferece risco de vida para a mãe ou fruto de estupro, a mulher é assegurada à 14 dias de repouso, sendo esses remunerados.³

Tem empresas que possibilitam que suas funcionárias se ausentem por um período mais longo, de 180 dias, é o que ocorre quando a empresa participa do Programa Empresa Cidadã (PEC), que é uma iniciativa do governo na qual dá incentivos fiscais às empresas que fazem essa extensão. (ESTHER, 2022).

³ Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

No caso das empresas que oferecem os 180 dias de licença, elas devem se encarregar da totalidade dos salários nos últimos dois meses, devendo descontar esse valor integral do imposto de renda. (ESTHER, 2022).

Quanto ao valor do salário-maternidade, para as trabalhadoras que possuem carteira assinada, o valor será o mesmo da remuneração mensal paga pela empresa. Para as que recebem comissão por vendas na qual existe uma variação a conta é feita a partir de uma média dos últimos seis pagamentos.

Já nos casos das empregadas domésticas considera o valor do último salário de contribuição. As mulheres que forem seguradas especiais, como é o caso de trabalhadoras rurais, têm o direito de receber o salário-maternidade rural. Para isso, elas precisam possuir uma carência de 10 meses para conseguir esse direito. (ESTHER, 2022).

Vale ressaltar que nos casos em que ocorra óbito da mãe, o cônjuge ou companheiro tem o direito de receber o salário-maternidade.

Outro ponto importante é com relação ao pedido do salário-maternidade, no caso das trabalhadoras que possuem carteira assinada, a empresa que faz o pedido, já em outros casos como das trabalhadoras informais, desempregadas ou nos casos de adoção o auxílio maternidade deve ser solicitado através do portal ou pelo aplicativo meu INSS. (ESTHER, 2022).

Quanto a estabilidade a legislação garante desde a data da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, ou seja, durante esse período não poderá ser demitida, exceto em casos de justa causa. (ESTHER, 2022).

A grávida demitida por justa causa tem direito ao salário-maternidade, se estiver dentro do período de graça e tiver cumprido a carência. (STRAZZI, 2016).

Entende-se por período de graça o intervalo de tempo em que a pessoa é considerada segurada, ou seja, está dentro do período da manutenção da qualidade de segurado, porém não está recolhendo contribuições previdenciárias e nem

recebendo benefício.

Esse período está descrito no artigo 15, incisos II até VI, da Lei nº 8.213 de 1991⁴ e também no artigo 13 do Decreto nº 3.048 de 1999. Além disso, o artigo 137 e 138 da Instrução Normativa nº 77 de 2015 do Ministério da Previdência Social e do INSS, também trazem disposições sobre o tema.

Já o período de carência do INSS é o número mínimo de contribuições mensais que o segurado precisa pagar para ter direito ao benefício previdenciário (para si mesmo ou para seu dependente em caso de falecimento).

Ocorrendo demissão da funcionária durante o período de estabilidade, pode resultar na reincorporação da mesma ao seu posto anterior ou a indenização. (ESTHER, 2022).

Em relação ao retorno antecipado, não é possível que a funcionária volte as suas atividades antes do término da licença maternidade. (ESTHER, 2022).

1.2 – Histórico

Conforme Rodrigo da Cunha Pereira (Direito de Família – Uma abordagem psicanalítica, 4^o edição), primeiramente a mulher era considerada apenas um complemento do homem, existindo apenas para o homem e para os filhos; já na Revolução Francesa a partir do pensamento de alguns filósofos se admitiu que o talento feminino não se restringia apenas à maternidade (2012).

Após a filosofia iluminista e a Revolução Industrial as mulheres se iniciam na

⁴ Artigo 15 - Mantém a qualidade de segurado, independentemente de contribuições:

II - até 12 (doze) meses após a cessação das contribuições, o segurado que deixar de exercer atividade remunerada abrangida pela Previdência Social ou estiver suspenso ou licenciado sem remuneração;

III - até 12 (doze) meses após cessar a segregação, o segurado acometido de doença de segregação compulsória;

IV - até 12 (doze) meses após o livramento, o segurado retido ou recluso;

V - até 3 (três) meses após o licenciamento, o segurado incorporado às Forças Armadas para prestar serviço militar;

VI - até 6 (seis) meses após a cessação das contribuições, o segurado facultativo.

produção, mas apenas como uma mão de obra barata e desvalorizada. Já no final do século XIX e início do século XX, cerca de 8 milhões de mulheres trabalhavam fora de casa, porém recebendo apenas 1/3 do salário dos homens. (LUZ, online).

No Brasil, o Código de Trabalho de 1912 no instante em que estava sendo forjado, teve a inserção de normas que visavam o trabalho feminino, de forma objetiva. Com essa mudança no contexto jurídico, iniciou-se um aumento de políticas públicas para a trabalhadora e com o decorrer dos tempos tem ocorrido uma pequena partícula de mudança nos direitos sociais relativos à mulher trabalhadora. (MARTINS, 2011, p.68).

Já em 1943, tivemos um grande avanço na edição de normas protetivas à mulher, que foi a promulgação da CLT, solidificando todas as matérias relativas ao trabalho, e, claro, o exercício da atividade empregatícia da mulher. (FIGUEIREDO E SBRISSA, 2018).

Em consequência à promulgação da CLT, surgiu a licença-maternidade. Inicialmente, a licença era de 84 dias, paga pelo empregador, o que causava uma restrição considerável para as mulheres no mercado de trabalho.

Ao longo dos anos, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) passou a recomendar que o custo da licença maternidade fosse pago pelo sistema de previdência social, o que veio a acontecer no Brasil, em 1973. (FIGUEIREDO E SBRISSA, 2018).

Mas a mulher gestante não tinha garantia de emprego, e muitos empregadores dispensavam as grávidas, mesmo que a Previdência arcasse com a licença. Com isso os movimentos sindicais começaram a se mobilizar para garantir mais direitos para a mulher. (LESSA, online).

Então a luta começou a se desenvolver nas duas vertentes, e a que ficou mais forte foi a ideia de assegurar a estabilidade. Ao mesmo tempo se começou a ver a necessidade da ampliação do período da licença. (LESSA, online).

No Brasil há dois regimes jurídicos funcionais, o estatutário e o trabalhista. Tanto no regime estatutário quanto no trabalhista, a licença-maternidade é de 120 dias, sem prejuízo de salário. A diferença é que no estatutário, as servidoras públicas têm direito a mais 60 dias de licença sem prejuízo de salário ou risco de desemprego. (FILHO; 2009, p. 568 – 570).

Pelo fato de que os 60 dias extras não eram concedidos a trabalhadoras contratadas pela CLT, foi criada a Lei 11.770/2008, chamada de Lei Empresa Cidadã, que permite a prorrogação da licença de quatro para seis meses. Esses dois meses adicionais são abatidos do Imposto de Renda, sendo esse benefício chamado de renúncia fiscal.

O Projeto de Lei 281/2005, de autoria da Senadora Patrícia Saboya (PDT-CE) foi transformado na Lei 11.770/2008 de 09 de setembro de 2008, que institui o Programa Empresa Cidadã. Uma das finalidades da lei é equiparar os benefícios trabalhistas das servidoras do setor público e privado.

O Decreto no 7.052, de 23 de dezembro de 2009, regulamentou a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008 e criou o Programa Empresa Cidadã, ampliando a licença-maternidade. Inicialmente, estendida para o funcionalismo público federal, a medida começou a vigorar efetivamente para a iniciativa privada a partir de janeiro de 2010.

Nesse período de prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar. Em caso de descumprimento dessa disposição, a empregada perderá o direito à prorrogação.

Então pode-se dizer que o objetivo principal é permitir que a mãe permanecesse em contato direto com a criança por mais tempo, prolongando, quando possível, o aleitamento materno.

O artigo 392 da CLT garante 120 dias de licença-maternidade, remuneração inalterada e sem risco de demissão. No entanto, ela precisará informar a empresa de sua gravidez e apresentar um atestado ou exame médico. Tendo o direito de sair 28

dias antes do parto, ou a partir daí, como ela desejar. (LESSA, online).

1.3 – Importância

Por meio da lei 12.010 de 2009, foi reformada a CLT visando o fator de idade, que era de certa forma um impedimento para que determinadas mulheres viessem a ter direito a licença maternidade. (LESSA, online).

Alice Monteiro de Barros compartilha desse mesmo pensamento:

O legislador inspirou-se mais nas relações domésticas (a mãe também se ocupa da criança adotada) e não na preocupação a respeito da repartição dos papéis familiares, pois se fosse essa a sua intenção, teria estendido também ao pai adotivo a licença obrigatória, que corresponde ao período pós-parto, como, acertadamente, já procedem as legislações dos países escandinavos, 20 da França, da Espanha, de Portugal, da Colômbia, da Venezuela e do Chile, para citar alguns exemplos. O legislador brasileiro poderia ter avançado mais, estendendo a licença também ao pai adotivo. (2009, p.1097-1098).

Hoje a lei prevê 120 dias de licença. Para isso, a funcionária deve solicitar o benefício até o fim do primeiro mês após o parto. O benefício é válido também para os casos de adoção variando entre 15 e 60 dias de licença de acordo com a idade da criança.

É importante que a empresa desenvolva uma política de acolhimento e segurança para todas as trabalhadoras, inclusive para as que não estejam grávidas. Segundo especialistas, o tempo mínimo de licença-maternidade é importante para o bebê e para a mãe. Isso tem a ver com o aleitamento materno, mas essa não é a única razão. (BARROS, 2020).

Existe para a recuperação pós-parto e para proteger a saúde do bebê. O aleitamento materno é o alimento mais adequado para um recém-nascido porque, por algum motivo, não é substituído por fórmula, e a amamentação é a única fonte de nutrição de que o bebê precisa. (REIS, 2021).

“O recém-nascido precisa de uma dedicação integral. Então, o nível de dedicação dos pais é inversamente proporcional a idade da criança, quanto menor ela for, maior a dedicação”, explica a psicóloga Vera Iaconelli, diretora do Instituto Brasileiro de Psicologia Perinatal (2016).

A relação próxima entre mãe e bebê é importante para seu desenvolvimento e bem-estar, bem como para o bem-estar emocional da mãe. E os adotantes também têm esse direito, mesmo que a criança seja mais velha, porque a adaptação a uma nova família exige atenção e tempo de carinho. (REIS, 2021).

Rappaport compartilha do mesmo entendimento:

O relacionamento com a mãe é primordialmente qualitativo. Não importa apenas dar o seio. O que importa é como o seio é dado, como as solicitações paralelas da criança são atendidas, ou seja, não se está apenas incorporando o leite da mãe, mas também sua voz, seus embalos, suas carícias (RAPPAPORT, 1981, p. 38).

Pesquisas destacam a importância da relação mãe-bebê na primeira infância, principalmente no primeiro ano de vida. Com a licença maternidade estendida de quatro para seis meses, as mães terão mais oportunidades de estender o aleitamento materno exclusivo até os seis meses de idade do bebê. (BARROS, 2020).

Anteriormente, com a licença de 4 meses, a mãe era forçada a introduzir o uso de mamadeira durante as fases críticas da amamentação para alimentar seu bebê enquanto ela estava fora. Esse comportamento leva ao desmame precoce e à perda de muitos benefícios do aleitamento materno exclusivo. (BARROS, 2020).

A amamentação é um dos fatores mais importantes no desenvolvimento e crescimento de um bebê e, se continuar até os seis meses, os benefícios tanto para o bebê quanto para a mãe aumentam. (BARROS, 2020).

Outro fator importante é o vínculo mais forte entre mãe e bebê, principalmente nos primeiros seis meses de vida. Maior estimulação das conexões cerebrais do seu

bebê, desenvolvimento físico, emocional e intelectual de curto e longo prazo. (BARROS, 2020).

De acordo com uma reportagem da revista National Geographic Brasil, “O cérebro de um bebê precisa de amor para se desenvolver”, por isso o primeiro ano de vida de uma criança explica quase tudo o que ela é. (2020).

As crianças que recebiam mais atenção e cuidados em casa tinham a tendência a ter um QI mais alto. E que recebiam um maior estímulo cognitivo realizavam com mais destreza exercícios com a linguagem, enquanto as tratadas de modo mais caloroso se saíam melhor em testes de memória (2020).

Vale ressaltar também que os especialistas acreditam que o puerpério é o período mais vulnerável da vida da mulher ao adoecimento mental. Como a saúde da mãe é fundamental para a saúde do bebê, é imperativo que ela receba toda a ajuda de que precisa durante esse período. (MARANGON, 2015).

Conforme explica a psicóloga Maria Cecília Schettino, é importante ter disponibilidade física e emocional para atender às necessidades do recém-nascido, o contato com a mãe estimula conexões neurais no cérebro do bebê, fazendo com que ele se sinta seguro e acolhido. é a condição da inteligência emocional, terá um impacto positivo em sua vida e em todos os relacionamentos. (MARANGON, 2015).

CAPÍTULO II - O PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

Esse capítulo trata sobre o programa empresa cidadã e a partir desse deve-se compreender o que é o programa empresa cidadã, os objetivos pretendidos a partir dele, como é o seu funcionamento, quais os tipos de empresas que podem aderir ao programa e de que forma, os benefícios e as vantagens trazidos pelo mesmo.

2.1 – Evolução e objetivos

No Brasil, existem diferentes políticas públicas que visam preservar a dignidade do trabalhador. Como resultado, mais empresas estão olhando além do lucro e do crescimento, ao mesmo tempo em que visam o bem-estar de suas equipes. (TEL, 2022).

No ano de 2005 começou um movimento idealizado na época pelo então presidente da Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP), doutor Dioclécio Campos Júnior na qual propôs uma ampliação do período de licença maternidade.

Essa proposta foi entregue à senadora Patrícia Saboya Gomes, que logo após deu início aos trâmites desse projeto de lei do senado no Congresso Nacional.

O programa empresa cidadã (PEC) foi instituído pela Lei nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009, sendo administrado pela Receita Federal na qual concede benefícios fiscais para as empresas que prolongam o tempo da licença-maternidade e paternidade. (online).

Essa mesma lei dispõe que o Poder Executivo calculará o montante da renúncia fiscal em decorrência do disposto e o incluirá no demonstrativo que se refere

o artigo 165, § 6º da Constituição Federal.⁵

Partindo desse ponto compreendemos então que o programa é uma espécie de política pública, na qual beneficia a mãe, a criança e também ao empregador que opta por aderir essa extensão.

O programa é projetado para facilitar a vida familiar, ao abrir mão da cobrança, o governo permite que as empresas proporcionem aos seus funcionários uma melhor qualidade de vida, o que se traduz em funcionários mais motivados e engajados. (TEL, 2022).

Chegamos então a conclusão de que o programa possui três principais objetivos, diminuir gastos com saúde pública, reduzir o número de mortalidade infantil no país, e ao promover a extensão do período incentivar o aleitamento exclusivo até os seis meses de vida da criança, além de estender o convívio familiar em um momento de suma importância.

2.2 – Funcionamento

Conforme garantido pela Constituição Federal de 1988, todas as empresas brasileiras, sem nenhuma exceção são obrigadas a conceder cento e vinte dias de licença maternidade remunerada às funcionárias grávidas após darem à luz.

A partir da adesão ao programa empresa cidadã esse tempo de licença passa a ter duração de cento e oitenta dias, sendo a prorrogação concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade.

A lei também é garantida, na mesma proporção à empregada que adotar ou que obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, conforme está disposto no artigo 392-A do Decreto Lei nº 5.452 de 1943.

⁵ Art. 165. Leis de iniciativa do Poder Executivo estabelecerão:

§ 6º O projeto de lei orçamentária será acompanhado de demonstrativo regionalizado do efeito, sobre as receitas e despesas, decorrente de isenções, anistias, remissões, subsídios e benefícios de natureza financeira, tributária e creditícia.

O tempo de licença para as mães adotantes não pode ser inferior ou distinto do tempo previsto para as mães que dão à luz aos seus próprios filhos, também não há fixação de prazos diversos devido a idade da criança adotada.⁶

Essa prorrogação do tempo de licença se estende tanto para os pais que acabaram de ter seus filhos quanto para os pais que adotaram uma criança. A licença que para eles têm duração de cinco dias, a partir da extensão passa a ser de vinte dias.

A própria organização arca com a remuneração integral dos funcionários neste período, a empresa declara os gastos à Receita Federal e por fim, recebe a “restituição” em forma de abatimento. (BARROS, 2022).

Sendo assim, os primeiros cento e vinte dias são pagos pelo INSS através do salário-maternidade e os outros sessenta dias são pagos pela empresa e restituídos posteriormente.

A prorrogação da licença-maternidade deve ser solicitada até um mês após o parto e concedida logo após o término da licença obrigatória de quatro meses. (ROSENBAUM, 2021).

Para as empresas participantes, o valor pago durante a prorrogação das licenças pode ser deduzido como do Imposto de Renda Sobre Pessoa Jurídica, em cada período de apuração. (IRPJ). (BARROS, 2022).

Portanto para que isso ocorra é necessário que se observe algumas regras. A empresa não pode fazer a dedução como despesa operacional, ficando restrita ao valor do IRPJ devido com base no lucro real trimestral ou no lucro real apurado quando do ajuste anual.

O valor pago na prorrogação da licença-maternidade deve ser adicionado ao

⁶ STF. Plenário. RE 778889/PE, Rel. Min. Roberto Barroso, julgado em 10/3/2016 (repercussão geral) (Info 817).

lucro líquido para a apuração do lucro real e da base de cálculo da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL).

Sendo responsabilidade da empresa gerenciar os custos de prorrogação da licença-maternidade e licença-paternidade para cada funcionário, de forma a declará-los corretamente no exercício fiscal correspondente.

Cabe à empresa registrar o custo da prorrogação de cada licença de modo a fazer a declaração correta no exercício do ano fiscal correspondente, não podendo a empresa ter pendências com a Receita Federal. (online).

Há necessidade de comprovar que os tributos federais devidos estão pagos, bem como eventuais créditos inscritos em Dívida Ativa da União, caso a empresa tenha registrado prejuízo em determinado ano de apuração do IRPJ, não será permitida a dedução das despesas relativas à prorrogação pelo programa empresa cidadã. Nesses casos o Governo Federal não restitui o valor gasto. (BARROS, 2022).

Durante as licenças maternidade e paternidade, os empregados não podem exercer qualquer atividade remunerada, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente.

A criança também não poderá ser matriculada em escolas, creches ou similares, pois se isso ocorrer a empregada perde os benefícios da extensão de licença.

2.3 – Adesão ao programa

Podem se cadastrar no programa as empresas que são tributadas com base no lucro real, sendo assim a opção não está disponível para empresas que optam pelo Simples Nacional, por exemplo, ou outras formas de tributação, como o lucro presumido.

Nesses casos, se a empresa quiser aderir ao programa, tem de arcar com a prorrogação de ambas as licenças, sendo que a adesão é opcional.

Conforme explicado dispõe o Artigo 5º da Lei nº 11.770/2008:

Artigo 5º – A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

O Decreto nº 7.052/2009 determina que as pessoas jurídicas poderão aderir ao Programa Empresa Cidadã mediante requerimento dirigido à Secretaria da Receita Federal do Brasil, conforme disposto no Artigo 3º do Decreto nº 7.052/2009:

Assim, o portal oficial da Receita Federal Brasileira (RFB) orienta as empresas a acessarem o Atendimento Virtual (e-CAC), utilizando código de acesso ou certificado digital. (ROSENBAUM, 2021).

Uma vez realizado o processo, não há necessidade de fazer renovação anualmente ou em qualquer outro intervalo de tempo e a adesão pode ser cancelada a qualquer momento. (online).

Já no caso de cancelamento é necessário comparecer a uma unidade de atendimento da Receita Federal pois o serviço de cancelamento ainda não está disponível de forma online.

2.4 – Vantagens e benefícios

Uma causa que faz bem à marca, principalmente a imagem de uma empresa e ajuda na atração e retenção de talentos é melhorar a qualidade de vida de seu capital humano e proporcionar benefícios relacionados a seus funcionários. (TEL, 2022).

Dessa forma, mesmo sem remuneração do governo, fica mais fácil ver porque vale a pena aderir ao programa. (TEL, 2022).

As empresas de Lucro Real poderão deduzir do Imposto sobre a Renda da

Pessoa Jurídica (IRPJ) devido, em cada período de apuração, o total da remuneração da empregada pago no período de prorrogação de sua licença-maternidade, sendo vedada a dedução como despesa operacional. (ROSENBAUM, 2021).

Todavia, a dedução fica limitada ao valor do IRPJ devido com base no Lucro Real trimestral ou no Lucro Real apurado no ajuste anual. (ROSENBAUM, 2021).

A dedução também se aplica ao IRPJ determinado com base no Lucro Estimado, porém, nesses casos, o valor deduzido do IRPJ não será considerado IRPJ pago por estimativa e deverá compor o valor a ser deduzido do IRPJ devido no ajuste anual. (ROSENBAUM, 2021).

Com relação as deduções fiscais, ao aderir ao Programa Corporativo da Cidadania, as empresas podem receber benefícios fiscais, isso permite que sejam feitas deduções fiscais em cada período de cálculo com base no valor da remuneração do empregado e das licenças prolongadas devidas. (online).

Significa que a empresa pode deduzir do imposto de renda o valor pago a título de licença complementar, porém, esse valor não pode ser registrado como despesa comercial. (TEL, 2022).

Nesse sentido, pode ser feita uma dedução direta no IRPJ (Imposto de Renda da Pessoa Jurídica). A dedução é limitada ao valor do IRPJ, levando em consideração o lucro real do trimestre ou o lucro real devidamente apurado nos ajustes anuais.

Vale lembrar que um ato legal em 2012 teve como objetivo tornar o cumprimento do regime Empresa Cidadã um requisito para participação em licitações. Portanto, eles só podem se inscrever e vender o programa se registrarem regularmente. No entanto, o projeto foi encerrado sem aprovação. (TEL, 2022).

Vamos além dos incentivos fiscais, para poder apresentar questões menos tangíveis, mas poderosas, que se pode levar como estratégia de convencimento para a alta-gestão. (BARROS, 2022).

Outro ponto importante é o aumento da satisfação do colaborador, um dos objetivos do programa é proteger as qualidades físicas e mentais dos colaboradores. Nesse sentido, quando a empresa começou a construir folgas extras para pais e mães, fez uma parceria com a saúde dessas pessoas. (TEL, 2022).

Um período mais longo de adaptação aos novos hábitos e melhores relações familiares beneficia a todos: pais, mães e filhos. Isso refletirá na saúde mental dos colaboradores e eles serão mais bem recebidos pela empresa. (TEL, 2022).

Como resultado, os empregadores criam um ambiente mais saudável e amigável. Isso refletirá na motivação dos funcionários, aumentará a produtividade e o desempenho da empresa.

Essa prática também ajuda a reter talentos e reduzir a rotatividade de funcionários, resultando em economia de custos por meio do processo de desligamento. (TEL, 2022).

Melhora o Employer Branding, ao encontrar maneiras de beneficiar os funcionários oferecendo algo que realmente atenda às suas necessidades é uma estratégia de marca do empregador.

É uma série de ações que está tomando em parceria com a alta direção para melhorar a percepção do público interno sobre a própria empresa. (TEL, 2022).

Para os pais, o programa de cidadania corporativa revelou uma maior compreensão da importância de sua participação no processo de adaptação pós-natal do bebê no seio da família. (TEL, 2022).

Tudo isso reflete a imagem da marca empregadora, que é benéfica para reduzir a rotatividade de funcionários e atrair novos talentos. (TEL, 2022).

Por fim a imagem corporativa, para agregar as demais vantagens da Empresa Cidadã que apresentamos, vale destacar que a adesão ao programa diferencia a organização. (TEL, 2022).

Pelos dados, é possível entender que cerca de 22 mil empresas estão participando do programa. No entanto, esse número equivale a apenas 16% da totalidade de empresas elegíveis, e existe um debate sobre a alteração da legislação para desenvolver o apoio à licença parental. (TEL, 2022).

A procura por maior adesão mostra que optar pelo programa Corporação Cidadã ainda é um grande diferencial. (TEL, 2022).

Portanto, adquiri-lo é uma forma de se apresentar diante dos concorrentes do mercado, além de que assim torna a empresa mais atrativa aos olhos dos profissionais.

CAPÍTULO III - O IMPACTO DA EXTENÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

O presente capítulo aborda acerca do impacto traido na extensão da licença maternidade, O STF (Supremo Tribunal Federal) formou maioria na 5ª feira (20. out. 2022) para estabelecer que a licença-maternidade deve começar a contar a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, a que ocorrer por último. O prazo vale para casos em que a internação passe de duas semanas.

A licença maternidade tem como objetivo para afastamento, é dar tempo para que a mulher se recupere no período pós-parto e consiga se organizar nos primeiros cuidados com o bebê ou a criança adotada. A licença maternidade foi determinada pela primeira vez em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

3.1 - Âmbito Jurisprudencial

Mormente trazer à baila neste ponto do trabalho, como a jurisprudência tem aplicado a licença-maternidade nos casos concretos e suas extensões, para melhor verificação de como este direito constitucional está sendo entendido e defendido pelo Poder Judiciário.

Desta forma, importante analisar inicialmente os Tribunais Superiores, haja vista que suas decisões, na maioria das vezes, têm o condão de vincular ou ao menos orientar a aplicação do direito no âmbito dos juízes.

Assim, há que se destacar decisão do Supremo Tribunal acerca da possibilidade de licença-maternidade, assim como estabilidade, também aos contratos por prazo determinado, igualmente às servidoras públicas que estejam ocupando cargo em comissão, cuja decisão se deu em vários casos concretos que

chegaram a referido Tribunal, principalmente em decorrência do controle difuso de constitucionalidade, onde cita-se um dos casos em que se colhe a seguinte ementa, no âmbito do recurso extraordinário, com agravo, de número 674103:

DIREITO CONSTITUCIONAL, ADMINISTRATIVO E TRABALHISTA. CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO E OCUPANTES DE CARGOS EM COMISSÃO NÃO OCUPANTES DE CARGOS EFETIVOS. GRAVIDEZ DURANTE O PERÍODO DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. DIREITO À LICENÇA MATERNIDADE E À ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ARTIGO 7º, XVIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTIGO 10, INCISO II, ALÍNEA B, DO ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIA

Nesta decisão, entre tantas já exaradas pelo Supremo Tribunal Federal acerca da matéria, foi considerado como possível tanto às servidoras públicas ocupantes de cargo em comissão, quanto às trabalhadoras que ocupem emprego com prazo de duração determinado, o direito tanto à licença maternidade, quanto a estabilidade provisória.

Ao contrário do entendido pela Corte Suprema, no caso em epígrafe, o Estado de Santa Catarina por meio do agravo de nº 674.103 aduziu, mormente em relação aos cargos temporários que:

A condição de contratação da recorrida foi para vigor por tempo certo, determinado. Pretender elastecer seu termo final, a pretexto da estabilidade provisória concedida à gestante, é descaracterizar esta espécie de admissão, transmutando-a para prazo indeterminado, inviabilizando, em consequência, até mesmo os fins para os quais o Estado foi autorizado a admiti-la. (OLIVEIRA, TST, 2010)

Em que pese tais argumentos, em tantos outros casos a Corte Constitucional tem entendido pela licença-maternidade e estabilidade provisória das empregadas ocupantes de cargos em comissão ou contratadas por período determinado de tempo, conforme observa-se abaixo:

EMENTA: CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. LICENÇA MATERNIDADE. MILITAR. ADMISSÃO EM

CARÁTER TEMPORÁRIO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. POSSIBILIDADE. ISONOMIA. ART. 7º, XVIII, DA CONSTITUIÇÃO E ART. 10, II, b, DO ADCT. AGRAVO IMPROVIDO. I As servidoras públicas e empregadas gestantes, independentemente do regime jurídico de trabalho, têm direito à licença maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme o art. 7º, XVIII, da Constituição e o art. 10, II, b, do ADCT. II Demonstrada a proteção constitucional às trabalhadoras em geral, prestigiando-se o princípio da isonomia, não há falar em diferenciação entre servidora pública civil e militar. III - Agravo regimental improvido. (RE 597.989-AgR, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, Primeira Turma, DJe de 28/03/2011).

EMENTA: CONSTITUCIONAL. LICENÇA-MATERNIDADE. CONTRATO TEMPORÁRIO DE TRABALHO. SUCESSIVAS CONTRATAÇÕES. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ART. 7º, XVIII DA CONSTITUIÇÃO. ART. 10, II, b do ADCT. RECURSO DESPROVIDO. A empregada sob regime de contratação temporária tem direito à licença maternidade, nos termos do art. 7º, XVIII da Constituição e do art. 10, II, b do ADCT, especialmente quando celebra sucessivos contratos temporários com o mesmo empregador. Recurso a que se nega provimento. (RE 287.905, Rel. Min. Ellen Gracie, Redator para acórdão Min. Carlos Velloso, Segunda Turma, DJ de 30/06/2006).

Desta maneira, o STF reconheceu a repercussão geral da matéria, na pessoa do relator do Recurso Extraordinário de número 674.103, Luiz Fux, submetendo a matéria à apreciação dos demais Ministros da corte, para que se harmonize tais decisões.

Muito embora, perceba-se que ante o grande número de decisões favoráveis do STF, a licença-maternidade e estabilidade provisória a estes dois tipos de trabalhadoras deverão ser julgados como de direito a elas.

No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho, já atento às mudanças de posicionamento por parte do Supremo Tribunal Federal, em algumas de suas decisões, já havia considerado que uma de suas súmulas, qual seja a de número nº 244, III, já estava ultrapassada, a qual previa:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em

14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT). II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. III - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade (OLIVEIRA, TST, 2016).

Assim, em diversos recursos que chegaram ao Tribunal Superior do Trabalho, os Ministros em suas decisões já haviam se pronunciado quanto ao fato de referida súmula estar ultrapassada, cujos posicionamentos podem ser verificados nos seguintes trechos:

RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ESTABILIDADE DE GESTANTE. DIREITO CONSTITUCIONAL ASSEGURADO INDEPENDENTEMENTE DO REGIME JURÍDICO. PRECEDENTES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. 1. Estabelece o art. 10, II, b, do ADCT/88 que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo qualquer restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa, em última análise, à tutela do nascituro. 2. O entendimento vertido na Súmula nº 244, III, do TST encontra-se superado pela atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que as empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime de trabalho, têm direito à licença maternidade de 120 dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. 3. Dessa orientação dissentiu o acórdão recorrido, em afronta ao art. 10, II, b, do ADCT/88. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. Processo: RR - 107-20.2011.5.18.0006 Data de Julgamento: 07/12/2011, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/12/2011 (OLIVEIRA, TST, 2010).

Desta forma, o próprio Tribunal Superior do Trabalho verificou sua falha por meio de várias decisões esparsas, tendo, em 2012, alterado o teor da Súmula 244 para assim prever no item III:

Súmula nº 244 do TST GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT). II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. (OLIVEIRA, TST, 2016).

Desta forma, com esta mudança de entendimento do STF que acabou alterando também o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, com a edição da súmula 244, verifica-se um alargamento no que tange à licença-maternidade, com a inclusão das trabalhadoras que são contratadas por tempo determinado, o que vem a ser um avanço memorável para os trabalhadores.

Outro tema de igual relevância que terminou por ser apreciada recentemente no Supremo Tribunal Federal por meio do processo de nº 0147573-82.2014.4.025101, é o que diz respeito à possibilidade da lei em instituir prazos diferenciados de licença maternidade a servidoras gestantes ou adotantes, bem como verificar, se, entre filhos adotados, é legal a diferenciação do prazo em razão da idade da criança adotada.(SARAIVA,2008)

Assim, percebe-se que o judiciário tem papel fundamental no que tange à licença-maternidade, mormente o Supremo Tribunal Federal, tendo em vista que as questões práticas e casos concretos que giram em torno deste tema, invariavelmente são objeto de análise por este órgão.

Salvo exceções, tem se inclinado a decidir de forma a ampliar o alcance do direito à licença-maternidade, procurando analisar, para tanto, o ordenamento jurídico e as mudanças sociais, as quais nem sempre são acompanhadas pelo legislador, ante sua morosidade habitual em acompanhar tais alterações.

3.2 - Abrangência

A licença maternidade está ligada a proteção da gestante na ocasião em que está trabalhando e tendo em vista que o pagamento é feito pelo empregador ou pelo INSS, dependendo do tipo de segurado ao qual o beneficiário faz parte.

Nas palavras de Julião, o segurado bem como a doutrina, tem classificado será “a pessoa física que exerce ou exerceu atividade remunerada, constante ou não, habitual ou não, com ou sem vínculo empregatício”. (JULIÃO, 2002, p.209)

Destarte, a discussão se direciona a licença maternidade que no contexto está relacionada as seguradas ao qual faz jus somente quando filiado ao regime de previdência seja por meio de vínculo ou não.

Nesse contexto encontram-se inseridos: empregado, empregado doméstico, trabalhador avulso, contribuinte individual, segurado especial e segurado facultativo. Para os segurados obrigatórios a filiação é imediata com início do exercício da atividade remunerada, sendo que a inscrição será realizada posteriormente.

O empregado para Previdência Social, podem ser consideradas várias pessoas, porém sujeitas ao regime jurídico próprio, subdividindo-se em: urbano, rural, diretor-empregado e trabalhador temporário

Empregado urbano seria a pessoa física que presta serviço com natureza contínua com percepção de um salário, o trabalho deve ser não eventual, ou seja, contínuo. Outro requisito seria a pessoalidade, não podendo o trabalho ser exercido por outra pessoa. Portanto, segundo Sérgio Pinto Martins o empregado é aquele:

Que recebe salários pela prestação de serviços do empregador. É da natureza do contrato de trabalho ser oneroso. Não existe contrato de trabalho gratuito. Assim. O empregador recebe a prestação de serviços por parte do empregado. Em contrapartida, deve pagar um valor pelos serviços que recebeu daquela pessoa. A prestação de serviços deve ser feita com pessoalidade. Se o empregado faz-se

substituir constantemente por outra pessoa, inexistente o elemento da personalidade. (2002 p. 105).

Empregado rural é a pessoa física que presta serviço à empregador rural em propriedade rural ou prédio rústico com caráter de continuidade e salário, além dos requisitos já mencionados do trabalhador urbano.

Diretor-empregado é a pessoa que exerce função de diretor, porém com subordinação ao empregador.

Trabalhador temporário é aquele contratado por empresa de trabalho temporário, visando a substituição de pessoal, tanto transitoriamente quanto ao acréscimo extraordinário de serviços. (Martins, 2002, p.106)

O decreto de lei 3048/99 tem em suas normas um rol taxativo sobre quem são os segurados obrigatórios da Previdência como descreve o artigo 9º que diz:

Art. 9º São segurados obrigatórios da previdência social as seguintes pessoas físicas: I - como empregado: a) aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural a empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado; b) aquele que, contratado por empresa de trabalho temporário, por prazo não superior a três meses, prorrogável, presta serviço para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviço de outras empresas, na forma da legislação própria; c) o brasileiro ou o estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado no exterior, em sucursal ou agência de empresa constituída sob as leis brasileiras e que tenha sede e administração no País; d) o brasileiro ou o estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em empresa domiciliada no exterior com maioria do capital votante pertencente a empresa constituída sob as leis brasileiras, que tenha sede e administração no País e cujo controle efetivo esteja em caráter permanente sob a titularidade direta ou indireta de pessoas físicas domiciliadas e residentes no País ou de entidade de direito público interno; e) aquele que presta serviço no Brasil a missão diplomática ou a repartição consular de carreira estrangeira e a órgãos a elas subordinados, ou a membros dessas missões e repartições, excluídos o não-brasileiro

sem residência permanente no Brasil e o brasileiro amparado pela legislação previdenciária do país da respectiva missão diplomática ou repartição consular; f) o brasileiro civil que trabalha para a União no exterior, em organismos oficiais internacionais dos quais o Brasil seja membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo se amparado por regime próprio de previdência social; g) o brasileiro civil que presta serviços à União no exterior, em repartições governamentais brasileiras, lá domiciliado e contratado, inclusive o auxiliar local de que trata a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, este desde que, em razão de proibição legal, não possa filiar-se ao sistema previdenciário local; g) o brasileiro civil que presta serviços à União no exterior, em repartições governamentais brasileiras, lá domiciliado e contratado, inclusive o auxiliar local de que tratam os arts. 56 e 57 da Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006, este desde que, em razão de proibição legal, não possa filiar-se ao sistema previdenciário local; (Redação dada pelo Decreto nº 6.722, de 2008). h) o bolsista e o estagiário que prestam serviços a empresa, em desacordo com a Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977; i) o servidor da União, Estado, Distrito Federal ou Município, incluídas suas autarquias e fundações, ocupante, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; j) o servidor do Estado, Distrito Federal ou Município, bem como o das respectivas autarquias e fundações, ocupante de cargo efetivo, desde que, nessa qualidade, não esteja amparado por regime próprio de previdência social; l) o servidor contratado pela União, Estado, Distrito Federal ou Município, bem como pelas respectivas autarquias e fundações, por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal ; m) o servidor da União, Estado, Distrito Federal ou Município, incluídas suas autarquias e fundações, ocupante de emprego público; n) o servidor civil ocupante de cargo efetivo ou o militar da União, Estado, Distrito Federal ou Município, bem como o das respectivas autarquias e fundações, amparados por regime próprio de previdência social, quando requisitados para outro órgão ou entidade cujo regime previdenciário não permita filiação nessa condição, relativamente à remuneração recebida do órgão requisitante ; (Revogado pelo Decreto nº 3.265, de 1999) o) o escrevente e o auxiliar contratados por titular de serviços notariais e de registro a partir de 21 de novembro de 1994, bem como aquele que optou pelo Regime Geral de Previdência Social, em conformidade com a Lei nº 8.935, de 18 de novembro de 1994; e p) o exercem-te de mandato eletivo federal, estadual, distrital ou municipal, nos termos da Lei nº 9.506, de 30 de outubro de 1997, desde que não amparado por regime próprio de previdência social; p) o exercem-te de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, desde que não vinculado a regime próprio de previdência social;

(Redação dada pelo Decreto nº 5.545, de 2005) q) o empregado de organismo oficial internacional ou estrangeiro em funcionamento no Brasil, salvo quando coberto por regime próprio de previdência social; (Incluída pelo Decreto nº 3.265, de 1999)r) o trabalhador rural contratado por produtor rural pessoa física, na forma do art. 14-A da Lei no 5.889, de 8 de junho de 1973, para o exercício de atividades de natureza temporária por prazo não superior a dois meses dentro do período de um ano; (Incluído pelo Decreto nº 6.722, de 2008).

Considera-se como empregado doméstico a pessoa que preste serviço de natureza contínua a pessoa ou a família, desde que tenha âmbito residencial bem com sem fins lucrativos. Logo, segundo Martins, a faxineira que realiza serviços a cada quinze dias na residência das famílias, não será considerada empregada doméstica por não apresentar continuidade, como exemplo o mordomo, a copeira, a cozinheira, o jardineiro etc. (2002, p. 113)

Trabalhador avulso é a pessoa que presta serviço de natureza urbana ou rural, desde que tenha intermediação sindical de sua categoria ou de órgão gestor de mão de obra. Desta forma presta-se serviço a diversas pessoas e sem vínculo empregatício. Os segurados individuais nas palavras de Martins são:

Trabalhador autônomo é a pessoa física que presta serviço habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos de sua atividade econômica. Trabalhador eventual é a pessoa física que presta serviço de natureza urbana ou rural em caráter esporádico, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego. Os equiparados a autônomos serão o produtor rural pessoa física, garimpeiro, eclesiástico, empregado de organismo oficial internacional e prestador de serviço no exterior para organismo oficial internacional (2002, p.115).

Segurado especial é o produtor, parceiro, meeiro e o arrendatário rurais, pescador artesanal e seus assemelhados, que exerçam essas atividades individualmente ou em regime de economia familiar, com ou sem auxílio eventual de terceiros (mutirão).

Todos os membros da família (cônjuges ou companheiros e filhos maiores de 16 anos de idade ou a eles equiparados) que trabalham na atividade rural, no próprio

grupo familiar, são considerados segurados especiais. Também o índio tutelado é considerado segurado especial, mediante declaração da FUNAI. (DATAPREV, 2016)

Por conseguinte, o segurado facultativo é aquele que não vincula-se as condições do segurado obrigatório da Previdência Social, logo, realiza o recolhimento como forma de se programar para eventuais benefícios que possa vir a obter. São exemplos de segurado facultativo a dona de casa e o estagiário.

As seguradas que desempenham funções concomitantes têm direito a um salário-maternidade para cada relação de emprego, as aposentadas que trabalham têm o direito ao recebimento do salário maternidade. (DATAPREV, 2016)

Com a resolução da Lei nº 10.421 de 15 de abril de 2002, publicada em 16 de abril de 2002, a adoção ou o termo de guarda judicial tem o direito ao recebimento a licença maternidade. (DATAPREV, 2016)

A carência não é exigida para a empregada comum e nem para a empregada doméstica. Contudo, a segurada especial tem que comprovar a atividade rural, ainda que de modo descontínuo, sendo 10 meses anteriores ao início do benefício. (JULIÃO, 2002)

Por fim o salário maternidade não se acumula com outro benefício por incapacidade.

3.3 Responsabilidade do Empregador

A licença-maternidade é um direito assegurado pelo artigo 392 da CLT. O texto informa que a funcionária gestante tem direito a se afastar de suas atividades profissionais, sem prejuízo de salário, por 120 dias, um período que pode sofrer alterações, como veremos adiante.

O dispositivo de lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 teve algumas modificações quanto ao pagamento do salário maternidade no qual se refere o artigo primeiro e seguinte, que responsabiliza o empregador a pagar o salário maternidade. Discorre o

artigo 72 parágrafos primeiro e seguintes da lei 8.213/91.⁷

No entanto em relação a trabalhadora avulsa a lei especifica que será pago pelo INSS como descreve a lei 8.213/91 no artigo 72 parágrafo terceiro que diz: § 3o O salário-maternidade devido à trabalhadora avulsa será pago diretamente pela Previdência Social.

Sobre a duração do prazo do término do benefício , Conforme a lei determina a mulher que deu à luz a uma criança ou que adotou uma criança ou adolescente possui estabilidade de 5 meses após o nascimento ou adoção. Portanto, alguém que descobre uma gestação em abril de 2022, no primeiro mês dela, terá estabilidade durante toda a gravidez.

A duração e o prazo do salário-maternidade estão regularizados no Decreto 3.048/99, em seus artigos 93 a 103.

O legislador em sua compreensão estipulou um tempo para a duração da licença maternidade, no qual satisfaz-se no artigo 93 do decreto de lei 3048/99, onde estipula um prazo de 120 dias, tendo seu o seu início 28 dias antes do parto e 91 dias posteriormente a este. Em alguns casos podendo ser prorrogável como prevê o parágrafo terceiro da lei em tela. (Decreto de lei 3.048/99)

Com relação ao tempo o legislador especificou condições previstas nas legislações trabalhistas relativas à proteção à maternidade.

A segurada especial, para fazer jus do benefício, tem que comprovar a

⁷ Art. 72 O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral. § 1o Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. § 2o A empresa deverá conservar durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes para exame pela fiscalização da Previdência Social. (CASTRO,2006)

atividade rural dos últimos dez meses anteriores à data do parto ou do requerimento do benefício. (Decreto de lei 3.048/99)

Tendo em vista a ocasião do parto antecipado o benefício será de 120 dias como garante a lei.

Já nos casos em que ocorre um aborto involuntário fará jus à duas semanas. O nosso ordenamento jurídico tem entendido que, no caso de adoção ou guardião (o) judicial, também tem direito ao salário maternidade.

O artigo 93 do mesmo decreto discorre que o tempo de afastamento será permitido conforme a idade do infante. Contudo, o decreto número 12.873/2013 alterou tal requisito referente à idade, a empregada ou ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial pra fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade de 120 dias independentemente da idade da mesma. (CASTRO,2006)

A lei traz requisitos para que faça jus a essa categoria abrangida para receber o salário maternidade. (Decreto de lei 3.048/99)

Para a renda mensal do benefício será empregue uma aritmética a fim de se obter uma adequação dos artigos 94, 100 ou 101, ou conforme a contribuição do INSS.

Cabe ressaltar, que o salário maternidade é pago pelo INSS, logo, contando que algumas seguradas se enquadrem no perfil dos artigos correlatados acima, seguirão os requisitos exigíveis. Porquanto, para a segurada empregada o valor é conforme a sua remuneração e o benefício serão pagos pelo empregador. (CASTRO,2006)

Como dito antes, a empregada não pode ser demitida até 5 meses após o parto, somando, a licença maternidade a este período. Sendo assim, a funcionária gestante que inicie sua licença maternidade no dia do parto, quando retomar às suas atividades, terá 1 mês de estabilidade provisória.

CONCLUSÃO

Diante do desdobramento do presente trabalho, no que tange aos direitos da mulher, a evolução foi significativa, quanto a licença maternidade, o salário maternidade assim como seus direitos e garantias.

A figura feminina no século XIX era discriminada em relação ao homem no mercado de trabalho, por ser uma das mãos de obra mais baratas daquele período. Contudo, com o decorrer dos anos, a empregada, em especial a gestante, foi de grande evidência dentro daquela oportunidade.

Dentro deste contexto, existe a distinção entre mães biológicas, adotantes e aquelas guardiães(o) judiciais. As mães biológicas sofrem inúmeras transformações, tanto físicas quanto psicológicas durante o período de gestação, sem reportar a sua recuperação pós-parto, além da amamentação da criança.

Em contrapartida estão as mães adotivas ou guardiães. Estas devem proporcionar esforço adicional às crianças adotadas, que por diversas vezes sofrem demasiadamente com a adaptação de um novo lar. Aquelas aspiram a criação de laços de afeto e ternura para com estes. Portanto, existe uma grande dificuldade na adaptação da família adotiva.

No momento presente, a mulher possui seus afazeres domésticos e familiares assim como anteriormente atuava, além de trabalhar fora do âmbito residencial mediante remuneração. À vista disto, empenhando-se na conquista de seus direitos em relação à maternidade.

Depreende-se, portanto, a significativa participação do Supremo Tribunal Federal e do judiciário, nos temas relacionados à licença maternidade, apreciando cada caso concreto e ponderando as amplas mudanças sociais neste cenário.

REFERÊNCIAS

BALAMINUT. **Programa Empresa Cidadã | Prorrogação das licenças maternidade e paternidade.** In: TBRWEB. AUDIPREV. São Paulo, 1 mar. 2021. Disponível em: https://www.audiprev.com.br/6017/programa_empresa_cidada_-_prorrogacao_das_licencas_maternidade_e_paternidade. Acesso em: 3 set. 2022.

BARROS, LEONARDO. **Licença-Maternidade: Tudo que Você Precisa Saber.** In: Tangerino. Tangerino By Solides. [S.l.]. 15 mai. 2020. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/licenca-maternidade/>. Acesso em: 4 jun. 2022.

BARROS, LEONARDO. **Programa Empresa Cidadã: O Que é e Como Aderir?.** In: Tangerino. Tangerino By Solides. [S.l.]. 22 abr. 2022. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/programa-empresa-cidada/#:~:text=Criado%20em%202008%2C%20o%20Empresa,pelo%20Decreto%20n%C2%BA%207.052%2F2009..> Acesso em: 24 ago. 2022.

BHATTACHARJEE, Yudhijit. **O cérebro de um bebê precisa de amor para se desenvolver.** In: RBA Revistas. National Geographic Portugal. [S.l.]. 25 jun. 2020. Disponível em: <https://nationalgeographic.pt/ciencia/grandes-reportagens/2466-o-cerebro-de-um-bebe-precisa-de-amor-para-se-desenvolver>. Acesso em: 10 mai. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Diário Oficial da União, Brasília, 10 set. 2008. Seção 1, p. 1. Acesso em 18 set. 2022

BRASIL, Munchkin. **Licença maternidade: entenda a importância para a mãe e o bebê.** In: Munchkin - Sylink Baby Products. Munchkin Brasil. [S.l.]. 5 out. 2016. Disponível em: <https://www.munchkin.com.br/post/2016/10/05/licen%C3%A7a-maternidade-entenda-a-import%C3%A2ncia-para-a-m%C3%A3e-e-o-beb%C3%AA>. Acesso em: 12 jun. 2022.

BRITO, C. G. D. **LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE: ELEMENTOS DE IGUALDADE OU DIFERENÇA DE GÊNERO?.** Orientador: Cândice Lisbôa Alves. 2017. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/20203/6/LicencaMaternidadeLicensa.pdf>. acesso em: 3 jun. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho. 4ª ed, LTR.** São Paulo, 2008.

CANTARIN, A. C. **LICENÇA MATERNIDADE NO NOVO ORDENAMENTO JURÍDICO COM ENFOQUE NOS DIREITOS DA MULHER.** Orientador: Marcelo Rodrigues da Silva. 2016. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Centro Universitário Eurípides de Marília-UNIVEM, Marília, 2016. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1485/AMANDA%20CIRILLO%20CNATARIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. acesso em: 30 mai. 2022.

CÉSAR, Mônica de Jesus. **Empresa cidadã: Uma estratégia de hegemonia.** 1 ed. São Paulo: Cortez, 2008.

CASTRO, Alberto Pereira de Castro; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário.** 7ª ed. São Paulo: LTR, 2006.

DATAPREV: **Licença Maternidade e a Previdência Social.** Disponível em: . Acesso em 26 nov. 2022.

Direito do Trabalho. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2002. Acesso em 20 nov. 2022.

ESTHER. **Licença-maternidade: o que diz a lei sobre pagamento e tempo de ausência.** In: Factorial Blog. Factorial Blog. [S.l.]. 28 mar. 2022. Disponível em: <https://factorialhr.com.br/blog/licenca-maternidade-brasil/>. Acesso em: 7 jun. 2022.

GESTÃO DE TALENTOS. Sólides. **Licença maternidade: como funciona, duração, valores e dicas para o RH.** [S.l.]. Sólides, 2022. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/licenca-maternidade/>. Acesso em: 2 nov. 2022.

GOV.BR. Gov.br. **Programa Empresa Cidadã.** [S.l.]. Creative Commons Atribuição-Sem Derivações 3.0 Não Adaptada., 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada>. Acesso em: 31 ago. 2022.

JULIÃO, Pedro Augusto Musa. **Curso Básico de Direito Previdenciário.** 5ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002. Lei n. 10.241, de 15 de abril de 2002. Disponível em: . Acesso em: 26 nov. 2022.

KAORU, Thâmara. **DIREITOS DO TRABALHADOR: Licença-maternidade: Como funciona? Quanto tempo dura? Quem paga?.** In: UOL. UOL. São Paulo, 5 fev. 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/guia-de-economia/licenca-maternidade-regras-direitos.htm>. Acesso em: 12 mai. 2022.

LUZ, GABRIELA DE ALMEIDA RIBEIRO. **A EVOLUÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.** In: Rede Omnia. Monografias Brasil Escola. Brasil, 1 nov. 2018. Disponível em: https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercado-trabalho.htm#indice_14. Acesso em: 1 jun. 2022.

MARANGON, CRISTIANE. **Licença-maternidade: a importância para a mãe e o bebê.** In: Crescer. Crescer . [S.l.]. 26 mar. 2015. Disponível em: <https://revistacrescer.globo.com/Familia/Maes-e-Trabalho/noticia/2015/03/licenca-maternidade-importancia-para-mae-e-o-bebe.html>. Acesso em: 10 jun. 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da Seguridade Social. Custeio da Seguridade Social. Benefícios. Acidente do trabalho. Assistência Social. Saúde.** 24. ed., São Paulo: Atlas, 2007. Acesso em 15 out. 2022

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional.** Coimbra: Coimbra, 1988. OBSERVATÓRIO BRASIL DA IGUALDADE DE GÊNERO. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/programa-empresa-cidada-atinge-menos-de-10-das-empresas>> Acesso em: 02 maio. 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho, 20^a.** ed. São Paulo: Atlas, 2011.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Comentários às súmulas do TST.** 10 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010. Acesso em: 15 nov. 2022.

ONZE, Redação. **Saiba o que é uma empresa cidadã e quais os benefícios.** In: Onze Gestora de Investimentos Ltda. Onze. São Paulo, 5 abr. 2019. Disponível em: <https://www.onze.com.br/blog/empresa-cidada/>. Acesso em: 31 ago. 2022.

RAMALHO, Samuel Viegas. **Benefícios do Programa Empresa Cidadã para a empresa e para seus empregados: O Programa Empresa Cidadã contempla benefícios como a licença-maternidade e a licença-paternidade.** In: JusBrasil. JusBrasil. [S.l.]. 6 abr. 2016. Disponível em: <https://samuelviegasramalho.jusbrasil.com.br/artigos/333246359/beneficios-do-programa-empresa-cidada-para-a-empresa-e-para-seus-empregados>. Acesso em: 7 set. 2022.

REIS, Larissa. **Licença-maternidade: guia para empresas.** In: Pipo Saúde. Pipo Saúde. [S.l.]. 15 jul. 2021. Disponível em: <https://www.piposaude.com.br/blog/licenca-maternidade-para-empresas#:~:text=A%20licen%C3%A7a%20maternidade%20existe%20para,pela%20f%C3%B3rmula%20por%20alguma%20raz%C3%A3o..> Acesso em: 28 mai. 2022.

ROSENBAUM. Rosenbaum Advogados. **Entenda o que é uma Empresa Cidadã.** [S.l.]. Copyright, 2021. Compreenda como funciona o Empresa Cidadã e saiba que tipo de pessoa jurídica pode se cadastrar no programa.. Disponível em: <https://www.rosenbaum.adv.br/entenda-o-que-e-uma-empresa-cidada/>. Acesso em: 27 ago. 2022.

SANTOS, D. R. **Da proteção à maternidade à licença compartilhada: um panorama histórico no Brasil e no direito comparado.** Orientador: Rafael Santos de Barros e Silva. 2011. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2011. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/1869/1/2011_DanielaRibeiroSantos.pdf. acesso em: 1 jun. 2022.

SAÚDE, Conexa. **Licença-maternidade: tudo o que o RH precisa saber em 2022.** In: Conexa Blog. Conexa Blog. [S.l.]. 14 mar. 2022. Disponível em: <https://www.conexasaude.com.br/blog/o-que-e-licenca-maternidade/#:~:text=O%20valor%20do%20sal%C3%A1rio%20maternidade,de%20>

sal%C3%A1rio%20durante%20a%20licen%C3%A7a.. Acesso em: 10 jun. 2022.

SBRISSA, Larissa Figueiredo e Annamaria. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. In: Jus Brasil. Jus Brasil. [S.l.]. 16 jun. 2018. Disponível em: <https://figueiredolarissa.jusbrasil.com.br/artigos/649491514/a-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho#:~:text=Em%201943%2C%20tivemos%20um%20grande,da%20atividade%20empregat%C3%ADcia%20da%20mulher..> Acesso em: 20 mai. 2022.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2008 Acesso em: 17 nov. 2022.

TEL, Redator Ponto. **Entenda como funciona o Programa Empresa Cidadã e quais são os benefícios!**. In: Ponto Tel. Ponto Tel. [S.l.]. 8 jun. 2022. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/programa-empresa-cidada/>. Acesso em: 26 ago. 2022.