



Projeto sobre licença maternidade beneficia empresa

Em meio a antigos anseios de grupos que lutam pela expansão dos direitos da mulher, da criança, e da família; foi aprovado pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), no último dia 18 de outubro, projeto de lei (PLS 281/05) de autoria da senadora Patrícia Saboya (PDT-CE) que visa a ampliação do período da licença-maternidade.

A proposta ainda encontra-se em tramitação, mas se for aprovada, permitirá que as empresas, privadas e públicas, que facultativamente aderirem ao Programa Empresa Cidadã, possam estender a licença-maternidade de suas trabalhadoras por mais 60 dias.

Hoje, a legislação possibilita, apenas, que as seguradas da Previdência Social, inclusive as trabalhadoras da iniciativa privada, permaneçam em licença-maternidade por 120 dias, podendo tal prazo ser prorrogado excepcionalmente por mais duas semanas, em caso de risco para a vida do feto, da criança ou da mãe.

Neste contexto, o salário-maternidade da segurada empregada é pago diretamente pela empresa contratante, sendo uma espécie de antecipação do benefício previdenciário, o que possibilita ao empregador realizar a dedução dos valores pagos, no ato do recolhimento das contribuições devidas à Previdência Social.

Quando o valor a deduzir do salário-maternidade for superior às contribuições sociais previdenciárias devidas para o mês do pagamento do benefício à segurada, o empregador poderá deduzir o saldo a seu favor no recolhimento das contribuições dos meses subsequentes.

A concessão da licença-maternidade também é estendida às empregadas que adotam crianças, de acordo com a seguinte regra:

- criança com até 1 ano de idade — 120 dias de salário-maternidade;
- criança com idade a partir de 1 até 4 anos de idade — 60 dias de salário-maternidade;
- criança com idade a partir de 4 até 8 anos de idade — 30 dias de salário-maternidade.

Uma vez comprovada a adoção ou guarda judicial regular, a segurada fará jus ao recebimento do salário-maternidade, que será pago diretamente pelo INSS.

Em face da concessão da licença-maternidade à mãe adotiva, o empregador fica responsável pelo depósito de FGTS na conta vinculada da trabalhadora, além de estar obrigado a efetuar o recolhimento previdenciário patronal incidente sobre o pagamento da licença. Não obstante, é facultado à empresa firmar convênio junto ao INSS para realizar o pagamento do benefício diretamente à trabalhadora, podendo deduzir os valores pagos, no ato do recolhimento das contribuições devidas à Previdência Social.



A redação original do projeto de lei PLS 281/05, não define claramente se a prorrogação da licença-maternidade será estendida à mãe adotiva, sendo necessária futura definição sobre o tema.

O salário-maternidade, concedido de acordo com a lei hodierna, é salário-de-contribuição. Assim, na constância da licença-maternidade haverá a obrigatoriedade da realização o depósito de FGTS, por parte do empregador. Além disso, haverá incidência de recolhimento previdenciário (cota patronal e da empregada), mesmo que o benefício seja pago diretamente pelo INSS. O projeto lei PLS 281/05 não prevê a alteração dessa regra.

Grande marco em relação ao projeto de lei refere-se também, ao fato das empresas, optantes pelo programa, não serem prejudicadas em face de eventuais ônus previdenciários e/ou trabalhistas, o que evidencia a possibilidade de sucesso da proposta.

Desse modo, as empresas que aderirem ao Programa continuarão sujeitas às mesmas obrigações atuais, ou seja, anteciparão o pagamento do salário-maternidade apenas às mães biológicas, e deverão deduzir este valor de suas contribuições previdenciárias apenas em relação aos 120 dias. Em relação ao acréscimo de 60 dias, a empresa pagará integralmente o valor da licença às mães, mas poderá deduzir tal quantia integralmente de seu imposto de renda.

Assim, a pessoa jurídica que voluntariamente aderir ao Programa Empresa Cidadã terá direito, enquanto perdurar a adesão, à dedução integral, no cálculo do imposto de renda da pessoa jurídica, do valor correspondente à remuneração integral da empregada nos 60 dias de prorrogação de sua licença-maternidade. O que, em regra, não traz qualquer ônus financeiro às empresas.

Para ter pleno direito à prorrogação da licença-maternidade, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena de perder o direito.

A prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o artigo 7º, XVIII, da Constituição Federal de 1988.

Diante do exposto, e partindo da premissa de uma possível aprovação do projeto lei PLS 281/05, haverá, em tese, um significativo avanço de cunho social às mães trabalhadoras, o que consequentemente, trará inúmeros benefícios à família, às empresas e a toda sociedade brasileira.

Date Created

30/10/2007