

LICENÇA MATERNIDADE E O PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

GALVÃO, Gilmara Dias.¹

BOIAGO, Juliana C. Bueno.²

RESUMO

No decorrer da história ocorreram mudanças no direito social para as mulheres, a preservação e manutenção de seu trabalho, a conquista da concessão da licença-maternidade, entre outros, sendo assim o objeto do estudo deste trabalho é o período da licença maternidade. Na lei, a licença maternidade é um direito da mãe que lhe garante um afastamento de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário, isso está expresso no Art. 7º, inciso XVIII da Constituição Federal e Art. 392 da CLT.

PALAVRAS-CHAVE: Licença maternidade, Programa Empresa Cidadã.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho pretende relatar sobre o Programa Empresa Cidadã, criado em 2008 pelo governo federal, regulamentado pela Lei 11.770/2008, que promove a concessão de incentivos às empresas contratantes, sendo seu foco a extensão da licença maternidade, que pode ser prorrogada por 60 dias, porém a adesão é facultativa, sendo necessário que a pessoa jurídica contrate o programa.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1. Gilmara Dias Gavão. E-mail: gdgalvão@minha.fag.edu.br

2. Juliana Carla Bueno Boiago. E-mail: Jcbbyamabe@minha.fag.edu.br

A maternidade é linda e desafiadora, e se você está inserida no ambiente corporativo, este desafio se torna ainda maior. É preciso ter clareza da mulher que você é para ser a melhor mãe e profissional que puder.

Os números sobre mulheres que deixam o mercado de trabalho no primeiro ano de vida do bebê são alarmantes. 75% é o percentual de mulheres que empreendem depois da maternidade segundo dados de pesquisa revelados pela Rede Mulher Empreendedora (RME) 2019.

E, com isso me questiono sempre: O que vai ser do mundo do trabalho se toda mulher ao engravidar, não se sentir acolhida por este meio e enxergar no empreendedorismo sua única fonte de sobrevivência?

48% das mulheres deixam os seus trabalhos até dois anos depois da licença maternidade (conforme resultado de uma pesquisa da Fundação Getulio Vargas (FGV) com 247 mil mulheres, em 2016).

43% das mulheres altamente capacitadas interrompem suas carreiras por causa da maternidade.

Atente-se para o fato de que antes de ser gestante/mãe, esta pessoa era e continuará sendo uma profissional.

É uma fase de grande estranhamento que é passageira, mas que parece que não vai acabar. Parece que quem você era não vai voltar. Ahhh, esse tal puerpério.

A legislação brasileira segue as recomendações da Organização Internacional do Trabalho e, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, promoveu a ampliação dos direitos das mulheres no mercado de trabalho ao estabelecer a estabilidade do emprego desde a confirmação da gravidez até o 5º mês após o parto.

Após o advento da publicação da Lei nº 11.770/2008, que possibilitou a prorrogação do tempo de licença-maternidade às seguradas que trabalham em empresas tributadas pelo regime de Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ) sobre lucro real, resultando numa desigualdade de tratamento em relação às que atuam em empresas com outro tipo de tributação.

A Constituição Federal, no art. 7º, deixa especialmente registrados os principais direitos dos trabalhadores, urbanos e rurais, acrescentando, desde logo, a recomendação: “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

A Lei nº. 11.77, de 9 de setembro de 2008 em atenção àquela progressividade recomendada pelo legislador constituinte, veio complementar os direitos já existentes para os casos de proteção à

maternidade, seja do ponto de vista da gestação propriamente dita, seja visando a adoção e também a guarda judicial para fins de adoção.

Há muito se clama por maior atenção à maternidade, tanto do ponto de vista do conforto e bem estar da mulher gestante empregada, quanto, e principalmente, das necessidades do aleitamento materno por maior período, assim como da maior interação e sinergia entre mãe e filho, durante os cruciais primeiros momentos da vida

3. METODOLOGIA

Para elaboração do presente estudo, realizou-se pesquisas bibliográficas em textos legais, doutrina e outros documentos que forem úteis para o aprofundamento do tema. O método para o desenvolvimento foi teórico e, para o delineamento das conclusões, foi empregada a análise e a síntese de tudo o que foi pesquisado, de forma a embasar a tese enunciada na Introdução.

4. ANÁLISES E DISCUSSÕES

A nova legislação procurou incentivar as empresas mediante a concessão de incentivos fiscais, criando o Programa Empresa Cidadã, mas restringiu a participação em função do tipo de tributação a que estão sujeitas, estabelecendo, assim, desigualdades de tratamento entre elas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A prorrogação de 60 (sessenta) dias da licença é concedido, facultativamente, à empregada segurada ao benefício. O que se pode concluir é que somente empresas tributadas pelo Imposto de Renda das Pessoas Jurídicas sobre o lucro real é que poderão conceder uma extensão do benefício às empregadas, bem como obter o incentivo fiscal.

REFERÊNCIAS

BARROS, Gustavo Audi. **A Lei e a Prorrogação da Licença-Maternidade**. São Paulo: Baraúna, 2014.

THOMAS, S. **Os impactos reais da Maternidade no Trabalho**. São Paulo: Sumaia Thomas, 2020. E-Book. Disponível em: <https://ler.amazon.com.br/?asin=B083S9DMYM>, Acesso em: 13 ago. 2020.