



Rotinas de Pessoal & Recursos Humanos

www.sato.adm.br - sato@sato.adm.br - fone/fax (11) 4742-6674

| | | | | | | | |
|------------|-------------|------------|--------------|-------------|-----------|----------|-----------|
| | | | | | | | |
| Legislação | Consultoria | Assessoria | Informativos | Treinamento | Auditoria | Pesquisa | Qualidade |

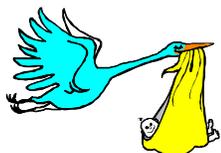
Relatório Trabalhista

Nº 063

08/08/2005

Sumário:

- LICENÇA MATERNIDADE - GENERALIDADES
- LICENÇA REMUNERADA - AFASTAMENTOS NO TRABALHO



LICENÇA MATERNIDADE GENERALIDADES

A gestante, independentemente de carência, tem direito a uma licença de no mínimo 120 dias (art. 7º, XVIII, CF/88), tendo início previsto aos 28 dias antes e 92 dias a partir do parto (Art. 71, Lei nº 8.213/99), mesmo que o parto seja antecipado e ainda que ocorra parto de natimorto. Considera-se parto, o nascimento ocorrido a partir do 6º mês de gestação (§ 2º, art. 234, Instrução Normativa nº 95, de 07/10/03, DOU de 14/10/03). O benefício se estende também para a aposentada que retorna à atividade (art. 103, RPS/99).

Em casos excepcionais, os períodos (antes ou depois do parto) podem se estender por mais duas semanas. Em caso de aborto não criminoso, a gestante tem direito a licença de duas semanas (§ 5º, art. 93, RPS/99)

Durante a gravidez, é garantido a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho. Também é garantido a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (Art. 392, CLT - nova redação dada pela Lei nº 9.799, de 26/05/99, DOU de 27/05/99).

A Lei nº 10.421, de 15/04/02, DOU de 16/04/02, estendeu à mãe adotiva o direito à licença maternidade e ao salário-maternidade, nos casos de adoção ou guarda judicial da criança.

Atestado médico

Desde 22/10/03, o início do afastamento do trabalho, poderá ser comprovado mediante apresentação do atestado médico ou certidão de nascimento do filho (art. 96, RPS/99).

A partir de 23/11/00, o INSS deixou de exigir a comprovação médica através do atestado médico fornecido pelo SUS. Assim, o atestado poderá ser expedido por qualquer serviço médico, da empresa ou por ela credenciada.

A empresa deve conservar, durante 10 anos, os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes para exame pela fiscalização do INSS (Art. 72, Lei nº 8.213/99).

Pagamento

O afastamento ocorrido até o dia 30/11/99, era totalmente pago pela empresa diretamente à empregada, com base no seu salário atual, enquanto existir a relação de emprego.

No período entre 01/12/99 e 31/08/03, o benefício foi pago diretamente à segurada pelo INSS ou mediante convênio com empresa, sindicato ou entidade de aposentados devidamente legalizada.

A partir de 01/09/03, com o advento da Lei nº 10.710, de 05/08/03, DOU de 06/08/03, que alterou o art. 72, Lei nº 8.213/91, o pagamento do benefício voltou a ser pago diretamente pela empresa. Nos casos de adoção (art. 71-A, Lei nº 8.213/91) e do trabalho avulso (§ 3º, Art. 72, Lei nº 8.213/91) o benefício continua sendo pago diretamente pelo INSS.

Nos meses de início e término do salário-maternidade, o cálculo é proporcional aos dias de afastamento do trabalho. Havendo empregos concomitantes, a gestante fará jus ao salário-maternidade relativo a cada emprego.

Valor do benefício

Empregada:

O valor do salário-maternidade para a segurada empregada, consiste numa renda mensal igual a sua remuneração integral, não sujeito ao limite máximo do salário-de-contribuição. Se percebe salário-variável, o pagamento é feito com base na média aritmética dos últimos 6 meses.

O art. 72, da Lei nº 8.213/91, manda pagar "remuneração integral", e não apenas o salário, conforme a regra do art. 393 da CLT. Assim, além do salário, deve-se pagar a média de horas extras, eventualmente prestadas, gratificações, gorjetas, bem como outras vantagens recebidas habitualmente. Utilizando-se a mesma regra do salário-variável, apura-se a média com base nos últimos 6 meses.

Trabalhadora avulsa:

Corresponde ao valor de sua última remuneração integral equivalente a um mês de trabalho, não sujeito ao limite máximo do salário-de-contribuição.

Empregada doméstica:

É igual ao valor do seu último salário-de-contribuição, sujeito ao limite máximo do salário-de-contribuição.

Contribuinte individual e facultativa:

Corresponde a 1/12 da soma dos 12 últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a quinze meses, sujeito ao limite máximo do salário-de-contribuição.

Especial:

É equivalente ao valor de um salário-mínimo.

Notas: É devido, juntamente com a última parcela paga em cada exercício, o abono anual (13º salário) do salário-maternidade, proporcional ao período de duração do benefício.

Compensação na GPS

Nos casos de afastamentos ocorridos até o dia 30/11/99, o valor bruto, pago a título de salário-maternidade, bem como o 13º salário relativo ao afastamento(*), o valor é compensado na guia GPS (campo 06), juntamente com o salário-família e o auxílio-natalidade (extinto a partir de janeiro/96, observado a prescrição quinquenal), pois trata-se de um encargo da previdência social e não da empresa (art. 255, RPS/99).

(*) O 13º salário relativo ao afastamento (máximo de 4/12 avos), pagas durante o ano, inclusive na rescisão de contrato de trabalho, são compensados, sem correção monetária, exclusivamente na GPS específica do 13º salário, que é recolhida até o dia 20 de dezembro de cada ano.

A partir de 01/09/03, com o advento da Lei nº 10.710, de 05/08/03, DOU de 06/08/03, que alterou o art. 72, Lei nº 8.213/99, o pagamento do benefício voltou a ser pago diretamente pela empresa. Nos casos de adoção (art. 71-A, Lei nº 8.213/99) e do trabalho avulso (§ 3º, Art. 72, Lei nº 8.213/99) o benefício continua sendo pago diretamente pelo INSS.

Se da dedução feita no campo 06 da GPS resultar num saldo negativo para recolhimento, a empresa poderá requerer o reembolso junto a Previdência Social. O reembolso obedece critérios previstos no art. 247, do RPS/99 (Regulamento da Previdência Social).

Limites:

- Do período de 16/12/98 até 11/05/99 a compensação do referido benefício ficou sujeito ao limite mensal de R\$ 1.200,00, atribuindo o encargo do valor excedente à empregadora (Orientação Normativa nº 10, de 13/01/99, DOU de 15/01/99 e Ordem de Serviço nº 619, de 22/12/98, DOU de 05/01/99, e republicada no DOU de 12/01/99).
- Do período de 12/05/99 até 30/05/02, foi restabelecido a compensação integral, sem limitação do teto previdenciário (Portaria nº 5.188, de 06/05/99, DOU de 10/05/99; Ordem de Serviço nº 623, de 19/05/99, DOU de 26/05/99; Ordem de Serviço nº 624, de 24/05/99, DOU de 26/05/99).
- A partir de 31/05/02, a Instrução Normativa nº 73, de 29/05/02, DOU de 31/05/02 definiu o teto do benefício previdenciário pelo maior salário pago aos ministros do Supremo Tribunal Federal - STF, fixado em R\$ 13.165,20.
- A Resolução nº 236, de 19/07/02, DOU de 24/07/02, do STF, reduziu os vencimentos dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, para R\$ 12.720,00.

Nota:

A empregada doméstica, bem como trabalhadora avulsa, segurada especial (*) e a contribuinte individual(**), recebe o benefício diretamente no INSS, mediante a apresentação de atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde ou pelo serviço médico próprio da empresa ou por ela credenciado.

(*) A Lei nº 8.861, de 25.03.94, estendeu à segurada especial o direito à percepção de salário-maternidade, previsto no artigo 71 da Lei nº 8.213/91, no valor de um salário mínimo, desde que comprove o exercício da atividade rural nos últimos doze meses imediatamente anteriores ao início do benefício.

(**) A Lei nº 9.876, de 26/11/99, DOU de 29/11/99, estendeu o benefício às seguradas contribuinte individual e facultativo que atendam a carência de 10 contribuições mensais.

Afastamento por incapacidade durante a licença

O salário-maternidade não pode ser acumulado com benefício por incapacidade (exemplo, auxílio-doença). Quando ocorrer incapacidade em concomitância com o período de pagamento do salário-maternidade, o benefício por incapacidade, conforme o caso, deverá ser suspenso enquanto perdurar o referido pagamento, ou terá sua data de início adiada para o primeiro dia seguinte ao término do período de 120 dias. Neste caso, deve ser comunicado à perícia médica (art. 102, RPS/99).

Afastamentos durante o gozo de férias

- Doença: Ocorrendo o afastamento por motivo de doença, durante as férias, o gozo não deverá ser interrompido, fluindo normalmente, porque a empresa não responde pelo que ocorre durante o afastamento do empregado. Na hipótese de continuar afastado após o retorno de férias, paga-se os primeiros quinze dias e a partir do 16º dia ficará por conta da Previdência Social.
- Licença Maternidade: Havendo a concessão da Licença Maternidade durante o gozo das férias, deve-se interromper imediatamente as férias, gozando-se o período restante a partir do seu retorno ao trabalho, porque a respectiva licença tem outra finalidade. Esta regra aplica-se também nos casos de parto prematuro.

Fonte de consulta: José Serson, Curso de Rotinas Trabalhitas, 36ª edição, Ed. Revista dos Tribunais.

Incidência tributária

Sobre o valor do salário-maternidade há incidência tributária do INSS, FGTS e IRRF. A contribuição do INSS, por parte da segurada, é descontada automaticamente pela própria Previdência Social, devendo neste caso, o empregador recolher a sua parte. No caso das empregadas domésticas é de 12% sobre o seu salário, através da GPS.

Fds.: § 2º, Art. 214, RPS/99 (Decreto nº 3.048/99)

Exame médico de retorno ao trabalho

O exame médico de retorno ao trabalho, deverá ser realizado no primeiro dia da volta ao trabalho, quando o afastamento ocorrer por período igual ou superior a 30 dias, por motivo de doença, acidente (de natureza ocupacional ou não) e parto (NR 7, subitem 7.4.3.3, Port. 3.214/78).

Mãe Adotiva

A Lei nº 10.421, de 15/04/02, DOU de 16/04/02, estendeu à mãe adotiva o direito à licença maternidade e ao salário-maternidade, nos casos de adoção ou guarda judicial da criança, mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião, cujo as durações são:

| adoção ou guarda judicial de criança | o período de licença será de |
|--|------------------------------|
| até 1 ano de idade | 120 dias |
| a partir de 1 ano até 4 anos de idade | 60 dias |
| a partir de 4 anos até 8 anos de idade | 30 dias |

Excepcionalmente no caso adoção, o salário maternidade será pago diretamente pela Previdência (Art. 71-A, da Lei nº 8.213/99);

Não há nenhuma estabilidade à mãe adotiva durante o período de licença maternidade, e nem após, porque a estabilidade está condicionada a confirmação da gravidez (CF/88, art. 7º);

A amamentação da criança até 6 meses de idade (dois descansos especiais, de meia hora cada um), prevista no art. 396 da CLT, também não se estende à mãe adotiva, vez porque, a referida Lei manteve inalterado a redação onde diz: " ... Para amamentar o próprio filho (grifo nosso) ...",

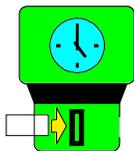
Fundamentação legal

- RPS/99 - Decreto nº 3.048, de 06/05/99, DOU de 12/05/99 (republicada no DOU de 18/06/99 c/ o anexo II);
- Ordem de Serviço nº 624, de 24/05/99, DOU de 26/05/99;
- Ordem de Serviço nº 623, de 19/05/99, DOU de 26/05/99;
- Portaria nº 5.188, de 06/05/99, DOU de 10/05/99;
- Lei nº 9.876, de 26/11/99, DOU de 29/11/99;
- Decreto nº 3.265, de 29/11/99, DOU de 30/11/99;
- Instrução Normativa nº 4, de 30/11/99, DOU de 02/12/99;
- Instrução Normativa nº 20, de 18/05/00, DOU de 23/05/00;
- Instrução Normativa nº 71, de 10/05/02, DOU de 15/05/02;
- Lei nº 10.710, de 05/08/03, DOU de 06/08/03.

Liminar - ADInMC 1.946-DF, rel. Min. Sydney Sanches, 29.4.99 - STF

Dando continuidade ao julgamento de medida liminar em ação direta ajuizada pelo Partido Socialista Brasileiro-PSB contra o art. 14 da Emenda Constitucional nº 20/98 (v. Informativo 144), o Tribunal, por unanimidade, deferiu o pedido para, dando interpretação conforme à Constituição ao referido dispositivo ["Art. 14 - O limite máximo para o valor dos benefícios do regime geral de previdência social que trata o art. 201 da Constituição Federal é fixado em R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), devendo, a partir da data da publicação desta Emenda, ser reajustado de forma a preservar, em caráter permanente, seu valor real, atualizado pelos mesmos índices aplicados aos benefícios do regime geral de previdência social.], deixar expresso que o mesmo não se aplica à licença maternidade a que se refere o art. 7º, XVIII, da CF, respondendo a Previdência Social pela integralidade do pagamento da referida licença. Tendo em vista que não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir os direitos e garantias individuais (CF, art. 60, § 4º, IV), o Tribunal afastou a exceção segundo a qual a norma impugnada imputaria o custeio da licença maternidade ao empregador, concernente à diferença dos salários acima de R\$ 1.200,00, porquanto esta propiciaria a discriminação por motivo de sexo, ofendendo o art. 7º, XXX, da CF ("Art. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:: ... XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;"), que é um desdobramento do princípio da igualdade entre homens e mulheres (CF, art. 5º, I). Levou-se em consideração também que, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, está o de promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação (CF, art. 3º, IV). ADInMC 1.946-DF, rel. Min. Sydney Sanches, 29.4.99.

Considerando suficientes os fundamentos acima deduzidos para o deferimento da liminar, o Tribunal deixou de apreciar a alegação de ofensa ao art. 5º, § 2º da CF (§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.), em face da Convenção 103 da OIT que proíbe expressamente que se impute o custeio da licença maternidade ao empregador. ADInMC 1.946-DF, rel. Min. Sydney Sanches, 29.4.99.



LICENÇA REMUNERADA AFASTAMENTOS NO TRABALHO

A Licença Remunerada, como o próprio título sugere, é a maneira de afastar o empregado do trabalho e pagar o salário como se estivesse trabalhando (abonação dos dias parados). No recibo de pagamento, discrimina-se sob o título "Licença Remunerada", mencionando a quantidade de dias.

Comunicação ao DRT e ao Sindicato:

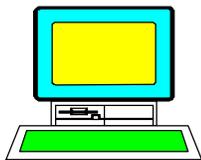
De acordo com o § 3º do artigo 133 da CLT (acrescentado pela Lei nº 9.016/95), a empresa deverá comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual prazo, comunicará, nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho.

Efeito nas férias:

Um outro ponto à ser observado na Licença Remunerada, é no tocante a férias. O empregado perde direito a férias, no curso do período aquisitivo, se a licença remunerada for superior a 30 dias (inciso II do art. 133 da CLT). Neste caso, evidentemente também perderá o 1/3 Constitucional.

Notas:

- não há limites mínimo e máximo de dias de afastamento;
- paga-se salário integral no período de afastamento;
- em nenhuma hipótese poderá ser compensada nas férias vencidas.



Matenha-se atualizado em todas as rotinas de DP e RH. Faça já a sua assinatura semestral. Visite o nosso site. Fácil e rápido!

www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: www.sato.adm.br"