



OBSERVA ANALISA:

**LIMITES E
POSSIBILIDADES NA
IMPLEMENTAÇÃO
DO PROGRAMA
EMPRESA CIDADÃ**

FICHA TÉCNICA

REALIZAÇÃO

Rede Nacional Primeira Infância (RNPI)

Coordenadora da Secretaria Executiva: Miriam Izabel Cordeiro (Pragita)

Coordenadora-adjunta da Secretaria Executiva: Ana Potyara Tavares

Gerente de Programas da Secretaria Executiva: Eduardo Schwarz

Gerente de Comunicação da Secretaria Executiva: Luciana Abade

ANDI – Comunicação e Direitos

Diretora executiva: Miriam Izabel Cordeiro (Pragita)

Diretora administrativa financeira: Ana Potyara Tavares

Coordenação do Observa – Observatório do Marco Legal da Primeira Infância:

Diana Barbosa e Thais M. Gawryszewski

Coordenação de pesquisas e desenvolvimento: Veet Vivarta

A ANDI exerce a função de Secretaria Executiva da RNPI no período de 2018 a 2021.

PESQUISA

Coordenação: Diana Barbosa e Thais M. Gawryszewski

Estatístico Responsável: Luís Alexandre Paixão

Pesquisadores Assistentes: Daniel Caldeira de Melo e Paula Gratão

PATROCÍNIO

Petrobras

PUBLICAÇÃO

Redação: Diana Barbosa, Daniel Caldeira de Melo, Paula Gratão e Thais M. Gawryszewski

Design gráfico: Gisele Rodrigues

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	4
METODOLOGIA	6
O PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ E A PROTEÇÃO INTEGRAL À CRIANÇA	8
CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS CIDADÃS	10
PERFIL DAS MULHERES QUE ACESSAM O DIREITO À LICENÇA ESTENDIDA.....	15
CONSIDERAÇÕES FINAIS	21

APRESENTAÇÃO

O direito ao afastamento remunerado em razão da chegada de uma criança ao convívio familiar é constitucionalmente assegurado a todas as trabalhadoras e trabalhadores brasileiros. Nos limites estabelecidos pela Constituição Federal, as licenças maternidade e paternidade têm duração mínima de 120 dias e de cinco dias, respectivamente, a contar do nascimento ou da adoção da criança. Mas esse prazo pode ser ampliado pelo empregador – movimento incentivado por algumas iniciativas.

No âmbito federal, esse é o caso do Programa Empresa Cidadã (PEC), uma política pública que estabelece incentivos fiscais a empresas que optarem por estender a licença-maternidade em 60 dias e a licença-paternidade em 15 dias, para além daqueles já legalmente afeiçoados. Aprovado em 2008 por meio da Lei nº 11.770 e posteriormente alterado pelo Marco Legal da Primeira Infância (Lei 13.257/2016), o Programa enseja avanços importantes para a garantia de direitos das crianças desde o seu nascimento, especialmente no que se refere às condições para o aleitamento materno exclusivo e para a construção de vínculos entre elas e seus responsáveis, pavimentando caminhos a serem trilhados ao longo de todo o ciclo de desenvolvimento infantil.

Para além dos benefícios diretos obtidos pela criança, o Programa traz à discussão elemen-

tos importantes no campo da organização social, oferecendo insumos para o debate sobre papéis de gênero, particularmente no que se refere às tarefas de cuidado, e sobre a paternidade ativa. De forma similar, a responsabilidade das empresas na garantia de direitos considerados fundamentais (como saúde, alimentação e convívio familiar) é colocada em tela, dentro da ótica da corresponsabilidade entre família, sociedade e Estado.

Estes e outros aspectos subsidiam a realização deste estudo, conduzido pela ANDI – Comunicação e Direitos e pela Rede Nacional Primeira Infância – RNPI, com patrocínio da Petrobras. O objetivo é traçar um perfil das companhias optantes pelo Programa Empresa Cidadã, bem como das trabalhadoras que tiveram acesso à licença estendida, tomando como referência os dados da Receita Federal do Brasil (RFB) e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) em 2019.

A pesquisa integra uma série de análises produzidas no âmbito do Observa – Observatório do Marco Legal da Primeira Infância¹. O Observa é uma plataforma online que consolida e divulga dados e informações relacionados à primeira infância, visando apoiar a incidência sobre os processos de formulação, implementação, monitoramento e ava-

¹ <https://rnpiobserva.org.br/>.

liação de políticas públicas, de forma a assegurar prioridade a essa agenda em âmbito local e nacional.

Por meio dos resultados apresentados a seguir, esperamos contribuir para uma melhor compreensão do cenário que ainda aponta para uma baixa adesão das empresas aptas ao Programa, da ordem de 16%². Também acreditamos ser possível apoiar a definição de estratégias de incentivo ao Empresa Cidadã, em consonância com as diretrizes estabelecidas

² Cálculo realizado no âmbito dessa pesquisa a partir de dados disponibilizados pela RFB.

no Marco Legal da Primeira Infância e com os objetivos apresentados no Plano Nacional pela Primeira Infância, cuja versão revisada e atualizada foi lançada em 2020.

No bojo da promoção de políticas de atenção à primeira infância, além disso, esperamos enriquecer o debate sobre gênero, responsabilidade social empresarial e outros temas relevantes e correlatos, entendendo que a proteção à criança passa pela promoção de ambientes domésticos mais igualitários e que todas e todos são chamados a construir espaços seguros para o desenvolvimento infantil.

METODOLOGIA

Esta pesquisa teve como objetivo analisar a abrangência do Programa Empresa Cidadã (PEC) e explorar elementos relacionados à adesão a esta iniciativa, como o perfil das empresas optantes e das trabalhadoras que tiveram 180 dias de licença-maternidade. Para atingir esse objetivo foi realizado um levantamento quantitativo utilizando duas bases de dados como referência: a de empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã, cadastradas junto à Receita Federal do Brasil, e a Relação Anual de Informações Sociais Identificada (RAIS), sob a gestão do Ministério do Trabalho e Previdência.

A Receita Federal consolida a base de dados de empresas optantes pelo PEC, disponibilizando em domínio público informações acerca destes estabelecimentos, como data de adesão, CNPJ e nome empresarial. A RAIS é um registro administrativo censitário dos setores público e privado. Considerada uma das fontes mais consistentes e confiáveis sobre o mercado de trabalho formal brasileiro, a RAIS contém dados de caracterização dos estabelecimentos e informações sobre trabalhadores e trabalhadoras, como salários, afastamentos, cor ou raça declarada, escolaridade e tipo de vínculo trabalhista.

Através de um Plano de Trabalho firmado entre o Ministério do Trabalho e Previdência e a

ANDI – Comunicação e Direitos, foram compartilhadas para o projeto as bases de dados de estabelecimento e de vínculos identificadas da RAIS. O cruzamento entre os dados deste registro administrativo e os do Programa Empresa Cidadã realizou-se a partir do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) das empresas. Para essa pesquisa, foram utilizadas a base de estabelecimentos referente ao exercício 2019 e as bases de vínculos dos exercícios 2018³ e 2019.

Após o cruzamento das bases de dados, verificou-se que um percentual significativo de empresas optantes pelo Programa Empresa Cidadã não possuía correspondência na base de estabelecimentos da RAIS. Segundo informado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, isso ocorreu devido a motivos diversos – por exemplo, empresas optantes que não realizaram a declaração anual ou declararam a RAIS negativa no ano de referência⁴. A pesquisa contempla, portanto, as empresas localizadas nos dois bancos de dados, aos quais foram aplicados os seguintes filtros para seleção do universo de análise:

³ A base de vínculos do exercício 2018 foi utilizada para identificar a data de início das licenças-maternidade em curso nos primeiros meses de 2019 para, dessa forma, contabilizar os dias de afastamento gozados pelas trabalhadoras.

⁴ A RAIS negativa é o modelo de declaração "na qual são fornecidos somente os dados cadastrais do estabelecimento, cadastrado com CNPJ, quando o mesmo não teve empregado durante o ano-base", conforme especificado no site eletrônico do Ministério da Economia. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/sobre_negativa.jsf>. Acesso em: 07 de outubro de 2021.

- Vínculos trabalhistas relacionados a mulheres, tendo em vista que não há registro de licença-paternidade na RAIS, onde é computada apenas a licença-maternidade concedida aos pais mediante processo judicial;
- Mulheres entre 15 e 49 anos, faixa etária considerada de idade fértil;
- Empregadas contratadas sob o regime da CLT;
- Mulheres cuja duração da licença-maternidade foi de 180 dias – considerou-se afastamentos de 175 a 195 dias, para englobar também a possibilidade dos 15 dias que podem ser gozados antes ou após o parto mediante atestado médico⁵;
- Nos casos de repetições na data de início e fim da licença-maternidade, foram consideradas apenas uma das observações para o cálculo dos dias de afastamento; e
- Nos casos de duplicidade de mulheres na mesma empresa, foi considerado apenas um nome, preservando-se as características pessoais e os rendimentos.

⁵ De acordo com o § 2º do art. 392 da CLT, os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. A exceção também é estabelecida no art. 93, § 3º do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto nº 3.048/99, que regulamenta que em casos excepcionais, os períodos de repouso anterior e posterior ao parto podem ser aumentados de mais 02 (duas) semanas, mediante atestado médico específico.

O PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ E A PROTEÇÃO INTEGRAL À CRIANÇA

O Programa Empresa Cidadã foi instituído pela [Lei nº 11.770/2008](#), regulamentado pelo [Decreto nº 7.052/2009](#) e alterado pela Lei nº 13.257/2016, conhecida como [Marco Legal da Primeira Infância](#). O Programa tem como objetivo prorrogar a duração da licença-maternidade por 60 dias, além dos 120 dias garantidos pela Constituição Federal, e por 15 dias a duração da licença-paternidade⁶, além dos cinco já previstos na [Lei nº 8.213/1991](#).

Durante o período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade, a empregada e o empregado terão direito à remuneração integral. Nesse período, não poderão exercer qualquer atividade remunerada e a criança deverá estar sob seus cuidados diretos, não podendo ser mantida em creches ou organizações similares.

Podem aderir ao Programa as empresas tributadas com base no lucro real, o que segundo MEIRELES (et. al, 2017)⁷ corresponderia a apenas 8% de todas as empresas ativas no Brasil, sendo excluídas aquelas que se enquadraram no Simples Nacional, com tributa-

ção com base no lucro presumido ou aquelas que estejam com situação irregular quanto à quitação de tributos federais e demais créditos inscritos em Dívida Ativa da União.

Todas as companhias podem optar pela tributação com base no lucro real – contudo, são obrigadas, de modo geral, aquelas que tenham uma receita total superior ao limite de 78 milhões de reais, conforme previsto no artigo 257 do Decreto nº 9.580/2018⁸. Ao participar do Programa, a empresa poderá deduzir do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) a remuneração integral paga durante o período de prorrogação da licença-maternidade ou paternidade.

A extensão das licenças é garantida a mães e pais de estabelecimentos que realizaram adesão ao Programa Empresa Cidadã. Contudo, ela não é automática, devendo ser solicitada após o nascimento ou adoção da criança. Caso não façam a solicitação dentro do prazo estabelecido pelo Programa, ambos os responsáveis farão jus apenas à licença prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁹.

⁶ A adesão é feita por meio de requerimento, pelo Centro Virtual de Atendimento (e-CAC) da Receita Federal. O cancelamento pode ser feito a qualquer tempo pela empresa.

⁷ MEIRELES, Débora Chaves; FREGUGLIA, Ricardo da Silva; CORSEUIL, Carlos Henrique Leite. Programa Empresa Cidadã: Os impactos do aumento da licença-maternidade sobre os trabalhadores. In.: Encontro Nacional de Economia, 45, 2017. Natal. Disponível em: <https://www.anpec.org.br/encontro/2017/submissao/files_1/i12-fbcbde83b492e491ea58cd18fa34b370.docx>. Acesso em: 06/10/2021.

⁸ BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018. Regulamenta a tributação, a fiscalização, a arrecadação e a administração do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza. Brasília: Presidência da República, 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9580.htm>. Acesso em: 06/10/2021.

⁹ Conforme previsto no art. 1º, § 1º, incisos I e II da Lei nº 11.770/2008, alterado pela Lei nº 13.257/2016, a empregada deve solicitar a prorrogação da licença-maternidade até o final do primeiro mês após o parto, sendo concedido no dia subsequente ao término da vigência do benefício do salário-maternidade; e o empregado deve solicitar a prorrogação da licença-paternidade no prazo de dois dias úteis após o parto.

No caso de adoção ou guarda judicial para fins de adoção de criança, as empregadas têm direito a um período de prorrogação de 60 dias quando se tratar de criança com até 1 ano de idade; 30 quando se tratar de criança a partir de 1 até 4 anos de idade completos; e 15 dias quando se tratar de criança a partir de 4 até completar 8 anos de idade. Em relação aos empregados, é garantida uma prorrogação na mesma proporção da prevista no caso de parto. A inclusão da mesma proporcionalidade de licença parental (maternidade e paternidade) estendida aos casos de adoção advém das inovações trazidas pelo Marco Legal da Primeira Infância, que reforçaram a importância e a imprescindibilidade dos pais e mães no cuidado dos filhos e filhas, eliminando qualquer forma de tratamento diferenciado.

O objetivo das licenças parentais envolve a garantia de maior participação e presença logo após o nascimento ou adoção da criança e, no caso das mães, durante os primeiros meses de vida dos filhos e filhas. Entretanto, ainda existe um descompasso entre o período de afastamento concedido a mulheres e homens e a respectiva manutenção dos seus proventos de forma integral. A extensão por mais 15 dias da licença-paternidade ainda é insuficiente para a criação de laços socioafetivos mais profundos e para o exercício ativo da paternidade nesse momento crucial para o bebê. Apesar da importância do PEC, ainda são necessários avanços normativos e a sensibilização das empresas para a importância da figura paterna no cuidado e na criação de vínculos. Nesse sentido, o Marco Legal da Primeira Infância também estabeleceu que, para gozarem da licença estendida, os pais devem comprovar participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

Assegurar direitos de crianças e adolescentes com prioridade absoluta é dever do Estado, con-

forme estabelecido no artigo 227 da Constituição Federal e no artigo 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990), o que implica na formulação de políticas, programas e serviços que estejam de acordo com as especificidades dessa faixa etária, garantindo assim seu desenvolvimento integral. As ações do Programa Empresa Cidadã atuam diretamente na garantia do direito à convivência familiar, área prioritária para a estruturação de políticas públicas previstas no Marco Legal da Primeira Infância.

A maior presença das mães e dos pais nos primeiros dias e meses de vida da criança traz benefícios significativos em um momento fundamental para o desenvolvimento infantil. Atitudes simples, como contato físico, olho no olho e conversas são extremamente importantes para os bebês. A extensão da licença contribui para a formação de vínculos afetivos entre a criança e seus responsáveis, além de permitir que as mães possam iniciar a amamentação de imediato e por um período mais prolongado.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), é recomendado que o aleitamento materno exclusivo ocorra até os 6 meses de vida, de forma a favorecer o desenvolvimento infantil, reduzir as taxas de mortalidade na infância e evitar doenças. Pesquisa realizada pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef)¹⁰ aponta que a licença remunerada traz benefícios que influenciam diretamente a saúde infantil. Ela possibilita a pais e mães o tempo necessário para ações como a garantia da imunização adequada das crianças e o atendimento de suas necessidades nutricionais e de saúde.

¹⁰ UNICEF. De políticas favoráveis à família e a amamentação. Um sumário de evidências. 2019. Disponível em: <https://www.unicef.org/media/95131/file/Breastfeeding-Family-Friendly-Policies-PT.pdf>. Acesso em 07/10/2021.

CARACTERÍSTICAS DAS EMPRESAS CIDADÃS

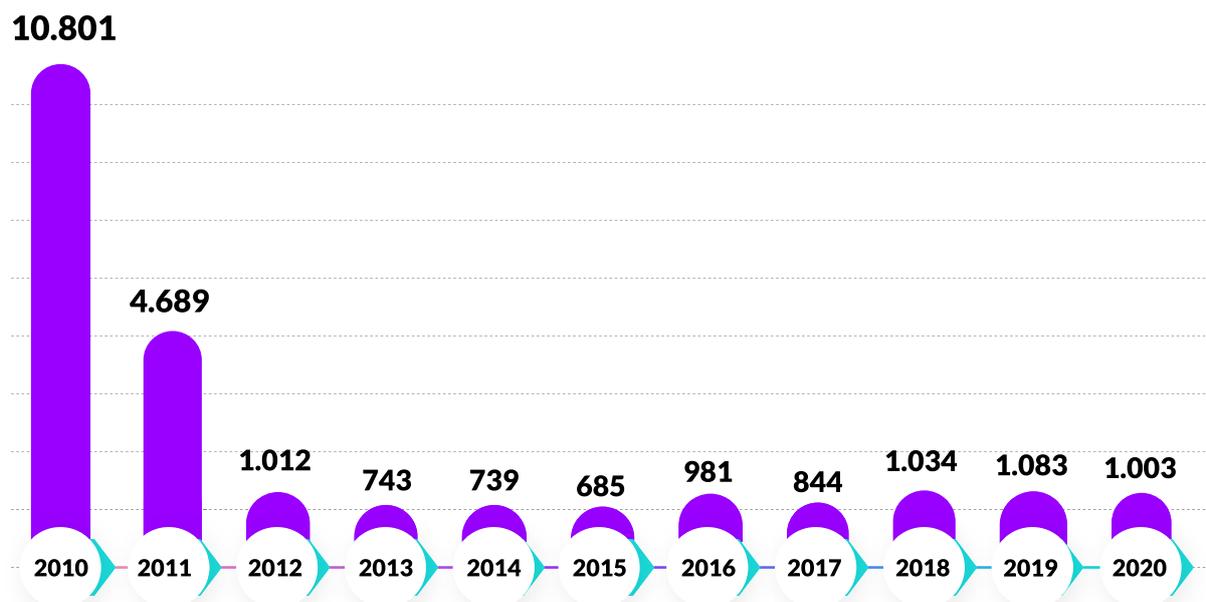
Analisar os estabelecimentos que aderiram ao Programa Empresa Cidadã é fundamental para entender o perfil das companhias participantes e, assim, contribuir para a construção de estratégias de incentivo às licenças maternidade e paternidade estendidas. Estimativa elaborada com base em informações¹¹ do Ministério da Economia aponta que, em 2020, apenas 16% das empresas aptas (aquelas que realizam a declaração anual a partir do lucro real e em regularidade com os tributos e demais créditos federais) aderiram ao Programa.

Em 2021, segundo a lista de companhias participantes divulgada pela Receita Federal (com as adesões realizadas até 7 de fevereiro), o Programa Empresa Cidadã conta com 23.718 empresas. O ano com melhor resposta foi 2010, quando a medida começou a vigorar efetivamente para a iniciativa privada, com 10.801 adesões. No ano seguinte, foram 4.689 adesões, seguidas de várias quedas nas médias anuais. A partir de 2018, o Programa integrou cerca de mil novas empresas por ano.

¹¹ Foi solicitado via Lei de Acesso à Informação a quantidade de pessoas jurídicas ativas tributadas com base no lucro real em regularidade com os tributos e demais créditos federais nos anos de 2019 e 2020. Foi informado um quantitativo de 147.317 empresas em 2020 e de 178.308 em 2019.

¹² Até fevereiro, o Programa teve 103 novas adesões em 2021.

Número de adesões ao Programa Empresa Cidadã, por ano



Fonte: elaboração das autoras a partir dos dados da Receita Federal do Brasil¹².

Na relação da Receita Federal são consolidadas as adesões com o CNPJ matriz¹³ de cada empresa. A partir do cruzamento desses dados com a RAIS¹⁴ é possível realizar o mapeamento das filiais das companhias optantes. Após esse tratamento, foram identificados 75.419 estabelecimentos com adesão ao Programa em 4.441 municípios brasileiros, o que corresponde a apenas 1% dos quase 8 milhões de estabelecimentos registrados na RAIS 2019¹⁵. É importante considerar as limitações estabelecidas pela legislação para que as empresas venham aderir à iniciativa, bem como a baixa taxa de adesão daquelas aptas.

Estudos avaliam que somente cerca de 8% do total de companhias ativas no país são tributadas com base no lucro real¹⁶. Ou seja, 92% das empresas ativas são automaticamente excluídas da possibilidade de acessar o benefício fiscal e proporcionar aumento do tempo das licenças maternidade e paternidade.

O perfil das empresas optantes pelo Programa Empresa Cidadã

O requisito da tributação com base no lucro real reduz a possibilidade de companhias de menor porte aderirem ao Programa: apenas 0,4% das mais de 2 milhões¹⁷ de empresas com até quatro funcionários estão cadastradas no Programa. Há um crescimento gradual da proporção de optantes em relação ao porte das empresas, chegando a 11% em empresas com mais de 100 funcionários. Entretanto, a partir desse ponto, observa-se uma estabilidade no percentual de empresas optantes em relação ao número de empregados. Naquelas com mais de mil funcionários, apenas 12% aderiram ao Programa.

¹³ CNPJ matriz e filial são dois estabelecimentos de uma mesma empresa. A matriz corresponde ao estabelecimento principal e as filiais são estabelecimentos subordinados.

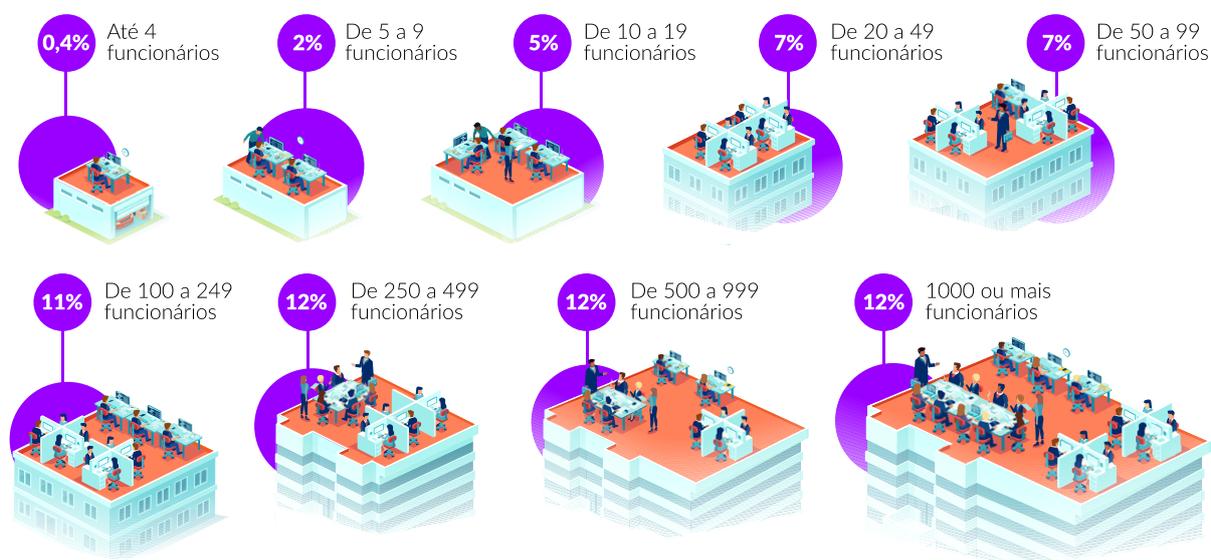
¹⁴ Como descrito na metodologia do estudo, após o cruzamento das bases de dados, 12.588 CNPJ matriz de empresas cidadãs foram identificadas na base da RAIS de 2019 (53% do total).

¹⁵ Esse quantitativo engloba todos os estabelecimentos, com CNPJ matriz e filiais.

¹⁶ MEIRELES, Débora Chaves; FREGUGLIA, Ricardo da Silva; CORSEUIL, Carlos Henrique Leite. Programa Empresa Cidadã: Os impactos do aumento da licença-maternidade sobre os trabalhadores. In.: Encontro Nacional de Economia, 45, 2017, Natal. Disponível em: <https://www.anpec.org.br/encontro/2017/submissao/files_1/i12-fbcbde83b492e491ea58cd-18fa34b370.docx>. Acesso em: 06/10/2021.

¹⁷ Nesse quantitativo não estão contabilizados os estabelecimentos sem funcionários declarados na RAIS 2019.

Percentual de estabelecimentos optantes de acordo com o número de funcionárias e funcionários da empresa – 2019

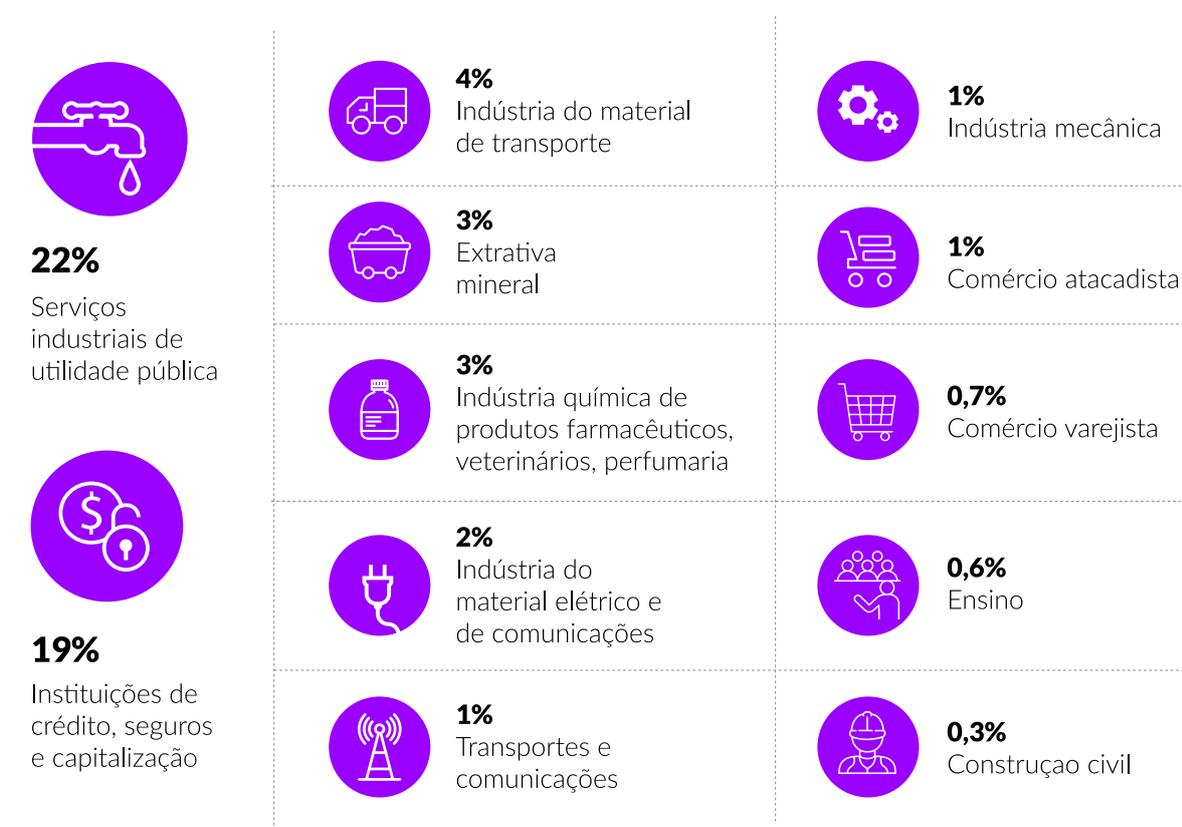


Fonte: elaboração das autoras a partir dos dados da RAIS 2019 e da Receita Federal do Brasil.

Entre os subsetores produtivos, aquele com maior proporção de empresas optantes (22%) é o de serviços industriais de utilidade pública – que contempla as companhias de serviços de fornecimento de água e esgotamento sanitário e de produção e distribuição de energia elétrica. O subsetor de instituições de crédito, seguros e capitalização também se destaca, com 19% de empresas aderindo ao Programa.

Nos demais subsetores, a adesão fica abaixo dos 4% do total de empresas. No comércio varejista, que concentra mais de ¼ dos estabelecimentos do país, apenas 0,7% das empresas aderiram ao Programa. Os subsetores de construção civil (0,3%) e de ensino (0,6%) também registram proporção de empresas optantes menor do que 1%.

Percentual de estabelecimentos optantes de acordo com o Subsetor (IBGE) - 2019



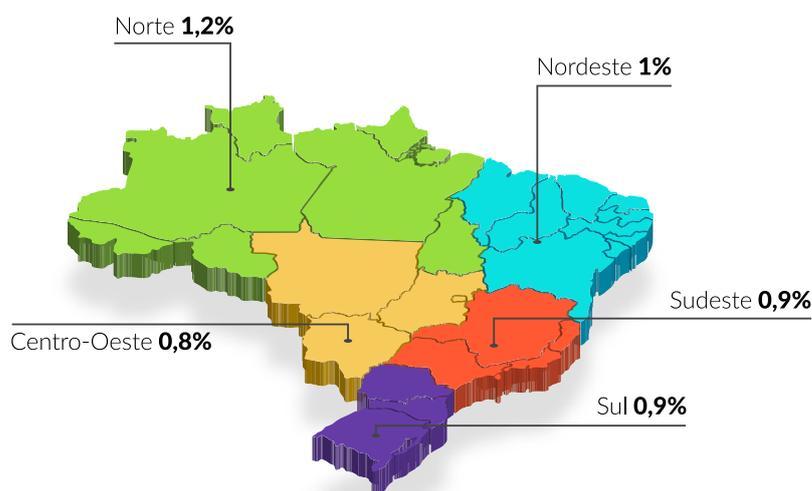
Fonte: elaboração das autoras a partir dos dados da RAIS 2019 e da Receita Federal do Brasil.

A distribuição regional do Programa Empresa Cidadã

Numericamente, São Paulo concentra o maior quantitativo de empresas cidadãs (23.225), o equivalente a 31% dos estabelecimentos com adesão ao Programa no país. Esse número, entretanto, representa 1% do total de companhias do estado, muito próximo à média nacional de optantes, que é de 0,9%. São os estados do Norte e Nordeste que apresentam a maior proporção de empresas optantes.

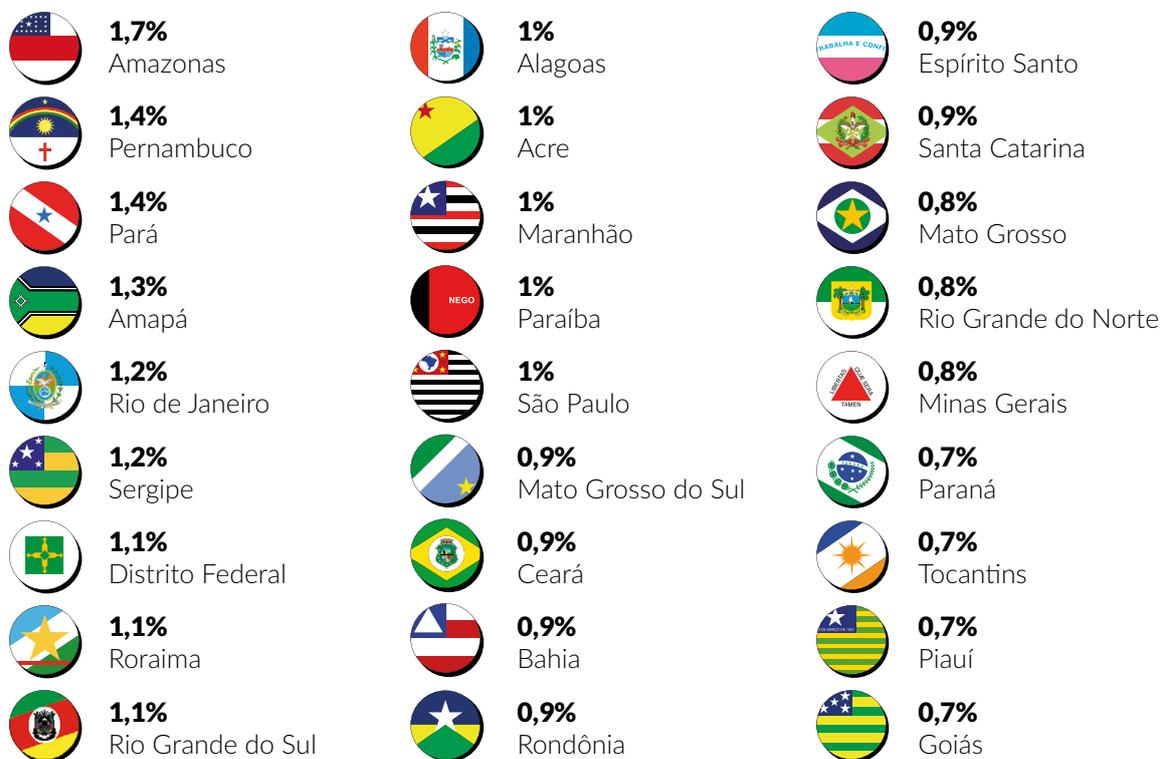
O Amazonas se sobressai, com 1,7% de suas companhias, em relação ao total daquelas declaradas na RAIS 2019. Assim como Pernambuco e Pará, com 1,4% de adesão. Entre as Unidades da Federação com menor percentual de empresas optantes estão o Paraná, Tocantins, Piauí e Goiás, onde 0,7% dos estabelecimentos aderiram ao Programa.

Percentual de estabelecimentos optantes de acordo com a região geográfica da empresa - 2019



Fonte: elaboração das autoras a partir dos dados da RAIS 2019 e da Receita Federal do Brasil

Percentual de estabelecimentos optantes de acordo com a UF da empresa - 2019

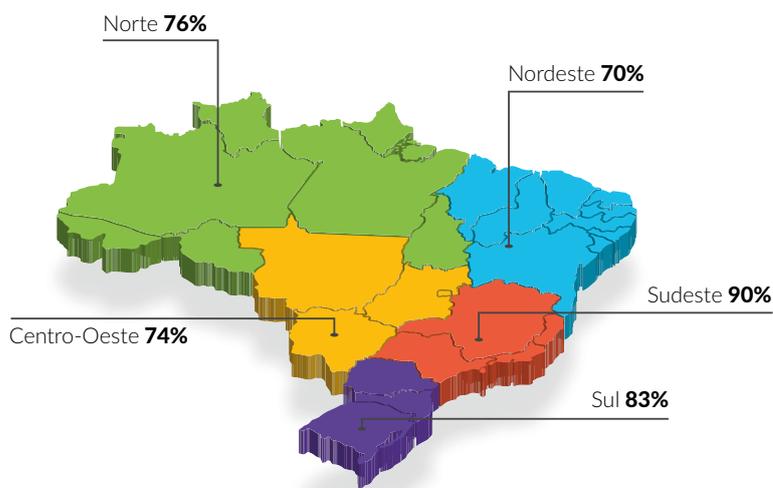


Fonte: elaboração das autoras a partir dos dados da RAIS 2019 e da Receita Federal do Brasil.

A presença do Programa Empresa Cidadã nos municípios brasileiros

Em 80% dos municípios brasileiros existe pelo menos uma empresa que aderiu ao Programa. Por outro lado, em 1.129 municipalidades os trabalhadores e trabalhadoras da iniciativa privada não têm possibilidade de serem beneficiados. A região Sudeste é a que apresenta a maior proporção de municípios com pelo menos uma empresa cidadã (90%), seguida das regiões Sul (83%) e Norte (76%). Por sua vez, Centro-Oeste e o Nordeste possuem o menor percentual de municípios com pelo menos uma companhia vinculada ao Programa: 74% e 70%, respectivamente.

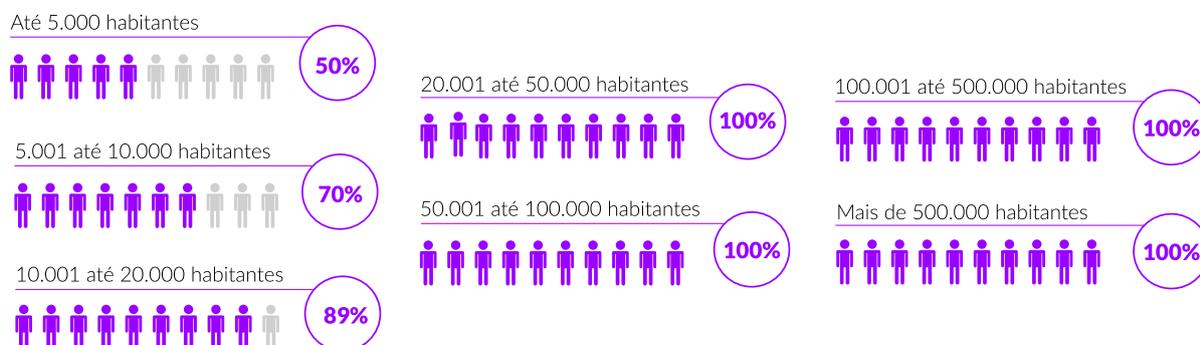
Percentual de municípios com empresas optantes, por região, 2019.



Fonte: elaboração das autoras a partir dos dados da RAIS 2019 e da Receita Federal do Brasil

Em todos os municípios com mais de 20 mil habitantes existe pelo menos uma empresa cidadã. Já entre aqueles de pequeno porte, de até 5 mil habitantes, somente metade possui ao menos uma companhia optante¹⁸. Por sua vez, entre os municípios de 5 mil até 10 mil habitantes, a taxa de adesão é de 70%, subindo para 89% naqueles que têm entre 10 mil e 20 mil habitantes.

Percentual de municípios com empresas optantes, por tamanho do município, 2019.



Fonte: elaboração das autoras a partir dos dados da RAIS 2019 e da Receita Federal do Brasil.

¹⁸ Nesse grupo, 28% dos municípios possuem apenas uma empresa com adesão ao Programa.

PERFIL DAS MULHERES QUE ACESSAM O DIREITO À LICENÇA ESTENDIDA

De acordo com a RAIS, 73.936 trabalhadoras entre 15 e 49 anos tiveram acesso à licença-maternidade em 2019 nos estabelecimentos optantes pelo Programa Empresa Cidadã. Deste total, 26.383 gozaram da licença de 180 dias, o equivalente a 36%. Para outras 16.949 mulheres vinculadas a essas instituições (23%), a licença-maternidade se manteve no limite dos 120 dias assegurados pela legislação trabalhista.

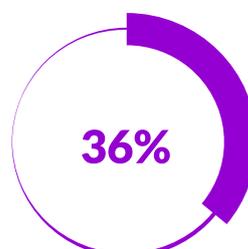
Embora haja dificuldade em precisar o período de afastamento de certos casos descritos na RAIS¹⁹, o que pode levar a algum nível de subestimação desses dados, os resultados são suficientemente consistentes para revelar que a adesão ao Programa Empresa Cidadã não se traduz no direito automático à licença-maternidade estendida. Conforme exposto na seção anterior, para que seja concedida, a prorrogação deve ser requerida pela empregada até o final do primeiro mês após o parto. Infere-se, assim, que ao menos ¼ das mães amparadas por esse direito abriram mão de fazer a solicitação.

Esse cenário suscita o debate em torno das dificuldades das instituições optantes em efetivar os preceitos do Programa Empresa Cidadã e de usufruir, inclusive, dos incentivos fiscais proporcionados por ele. Fica claro que, para além de estimular a adesão ao Programa, é necessário promover estratégias de adesão à própria licença estendida junto às instâncias diretivas e a trabalhadoras e trabalhadores dos estabelecimentos optantes²⁰.

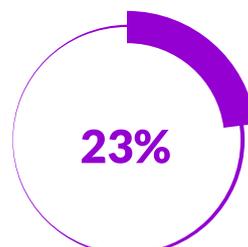
Mulheres de 15 a 49 anos de idade de licença-maternidade em empresas privadas (CLT) optantes pelo Programa Empresa Cidadã por período de licença - 2019



26.383
Trabalhadoras



16.949
Trabalhadoras



¹⁹ Conforme exposto na metodologia deste estudo, as licenças iniciadas nos meses de agosto e setembro de 2019 e finalizadas em 31 de dezembro deste ano podem se estender para o ano de 2020. Dado que a base de dados da RAIS 2020 ainda não havia sido divulgada quando da realização da análise, esses casos ficaram em aberto. No total de 73.936 licenças, elas correspondem a 6% (4.087 casos).

²⁰ Estudo conduzido pela Family Talks e pela 4Daddy busca identificar, por meio de um questionário online, os desafios enfrentados pelas empresas "para garantir a pais e mães maior tempo de qualidade para estarem com seus filhos recém-nascidos". Até a finalização deste documento, a pesquisa se encontrava em fase de implementação, e embora não se limite às optantes pelo Programa Empresa Cidadã, os insumos a serem aportados se somarão ao debate suscitado no presente relatório. O andamento da pesquisa pode ser acompanhado no site dos realizadores: <https://www.licencanasesempresas.com/pesquisa>.

Fonte: elaboração das autoras a partir dos dados da RAIS 2019 e da Receita Federal do Brasil.

Diante de uma cobertura ainda muito limitada, a caracterização do perfil das mulheres beneficiadas ajuda a dimensionar os resultados desta política, especialmente no que diz respeito à sua capacidade de atuar como vetor na redução das desigualdades no acesso aos bens e serviços que atendem aos direitos das crianças pequenas, conforme preconizado pelo Marco Legal da Primeira Infância.

Características socioeconômicas como cor ou raça, escolaridade e renda das mulheres que tiveram acesso à licença-maternidade de 180 dias são cotejadas com dados da população feminina ocupada sob o regime da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas)²¹. Embora se reconheça que o programa está direcionado a um público menos abrangente – limitado às trabalhadoras das empresas tributadas com base no lucro real e em regularidade com os tributos e demais créditos federais –, esse olhar ampliado é fundamental sob a perspectiva da criança, já que, idealmente, todas elas deveriam ser amparadas pelo direito ao maior e melhor tempo de convívio com seus responsáveis nos primeiros meses de vida²².

Reprodução de desigualdades por cor ou raça

Enquanto a maior parte das mulheres ocupadas se autodeclara negra (50%), entre aquelas empregadas nos estabelecimentos optantes pelo Programa Empresa Cidadã e que tiveram acesso à licença-maternidade de 180 dias a proporção cai para 28%. A discrepância pode ser um indício de que mulheres brancas são mais facilmente alcançadas pela política. Ou seja, o resultado refletiria as melhores condições de inserção dessas mulheres no mercado formal de trabalho. Dados do IBGE nesse sentido²³ indicam que 37% das mulheres brancas com 14 anos ou mais atuavam na informalidade em 2019, percentual que sobe para 48% entre as negras. Dessa forma, as chances de que mulheres brancas ocupem postos em empresas que cumpram os critérios de adesão ao Programa são naturalmente maiores.

Importante considerar que os dados podem sofrer influência da metodologia de preenchimento e envio da RAIS, cujas respostas são oferecidas pelo empregador, podendo haver um descompasso entre a autodeclaração, como no caso das pesquisas do IBGE, e a percepção externa sobre cor ou raça das trabalhadoras (heteroatribuição), no caso da RAIS. Conforme pondera Câmara (2015:23)²⁴, *não há como generalizar a experiência de declaração dos usuários do sistema RAIS. É certo que é feita, amiúde, na ausência de prestação de informações pelos próprios empregados, variando sensivelmente entre as firmas declarantes.*

²¹ Os dados da população feminina ocupada foram processados a partir dos microdados da PNAD 2019. A fim de garantir maior nível de comparabilidade entre os dois perfis, foram consideradas apenas as mulheres contratadas sob regime CLT (empregada no setor privado com carteira de trabalho assinada; empregada no setor privado contratada sem carteira de trabalho assinada; empregado no setor público com carteira de trabalho assinada).

²² “No Congresso Nacional, mais de 90 propostas legislativas atualmente em tramitação visam prorrogar as licenças maternidade e/ou paternidade, bem como incluir empresas tributadas com base no Lucro Presumido e enquadradas no Simples Nacional no Programa Empresa Cidadã. Chama a atenção o PL nº 3.935/2008, com 87 projetos de lei apensados que versam principalmente sobre a ampliação do tempo da licença-paternidade, com propostas que fixam a duração por 15 dias até a unificação e equiparação entre as licenças materna e paterna. Destaca-se também o PL nº 1974/2021 que propõe o estabelecimento do instituto da Parentalidade em todo território nacional, estabelecendo a licença parental com duração de 180 dias a até duas pessoas de referência para uma mesma criança ou adolescente, desde que exista vínculo socioafetivo, maternal, paternal, de adoção ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar a atividade parental.”

²³ IBGE. Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. Coordenação de População e Indicadores Sociais, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101681>. Acessado em 08/10/2021.

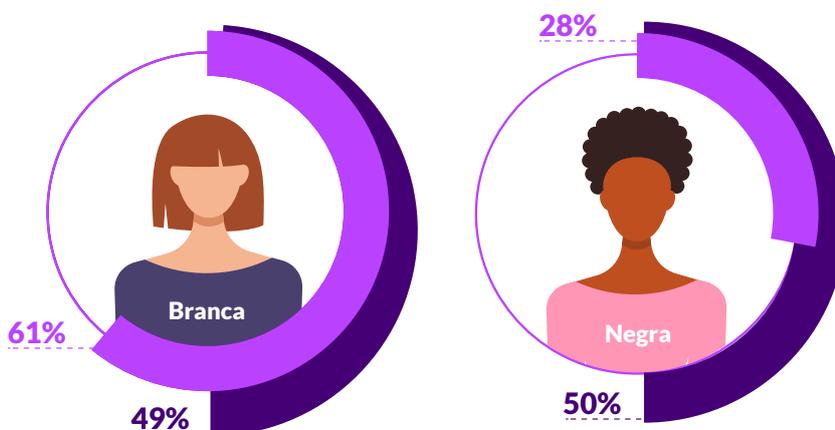
²⁴ CÂMARA, Guilherme Cardoso Portela. A qualidade das informações de Cor ou Raça na RAIS: um estudo comparativo com o CENSO Demográfico de 2010. Monografia apresentada para obtenção do título de Bacharel em Economia, UFRJ, 2015.

Mulheres de 15 a 49 anos de idade com 180 dias de licença-maternidade em empresas privadas (CLT) optantes pelo Programa Empresa Cidadã e mulheres no total da população por raça/cor - 2019

- Programa Empresa Cidadã
- Brasil

Fonte: elaboração das autoras a partir dos dados da RAIS 2019, da Receita Federal do Brasil e da PNAD-C 2019.

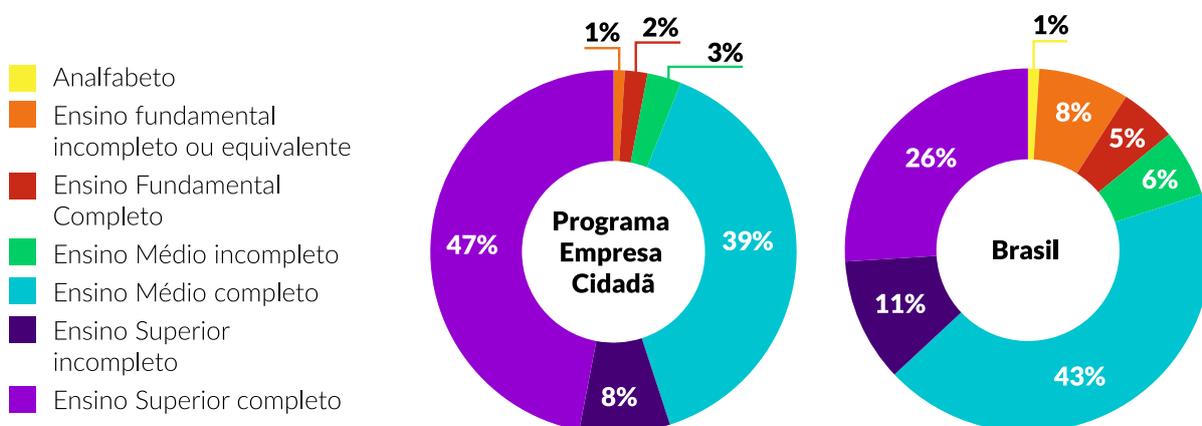
Nota: Os dados referentes ao Brasil foram extraídos da PNAD-C 2019 e contemplam o total de mulheres ocupadas sob regime CLT na população brasileira, independente da faixa-etária.



A influência dos anos de estudo

No que se refere à escolaridade, o perfil das trabalhadoras de empresas que aderiram ao Programa Empresa Cidadã e gozaram de 180 dias de licença-maternidade também se descola da tendência observada entre as mulheres brasileiras ocupadas. Enquanto 26% deste grupo possui ensino superior completo, 47% das beneficiárias da licença estendida nas empresas cidadãs concluíram a universidade, percentual majoritário entre as demais etapas de ensino (fundamental e médio) neste grupo. Já no total das brasileiras ocupadas, o ensino médio completo se destaca como a formação mais recorrente, com uma diferença de 43% para 39% nos dois grupos.

Mulheres de 15 a 49 anos de idade com 180 dias de licença-maternidade em empresas privadas (CLT) optantes pelo Programa Empresa Cidadã e mulheres no total da população acima de 14 anos por grau de instrução - 2019



Fonte: elaboração das autoras a partir dos dados da RAIS 2019, da Receita Federal do Brasil e da PNAD-C 2019.

Nota: Os dados referentes ao Brasil foram extraídos da PNAD-C 2019 e contemplam o total de mulheres na população brasileira, independente da faixa-etária.

Reflexos sobre a renda auferida do trabalho

A remuneração das trabalhadoras que tiveram a licença-maternidade estendida no âmbito do Programa Empresa Cidadã é outro ponto de destaque. Os valores médios²⁵ ficam em torno de R\$ 4.700,00, o que equivale a 4,7 salários mínimos (SM), tendo como base o valor de referência em 2019, que era de R\$ 998,00. Mais da metade dessas trabalhadoras (indicadas pela mediana no gráfico abaixo) alcançavam proventos superiores a três SM.

De acordo com o IBGE²⁶, o rendimento médio habitual do trabalho principal entre a população feminina de 14 anos ou mais era de dois salários mínimos em 2018 (quando o valor de referência estava em R\$ 954,00) – portanto, estamos falando de menos da metade da remuneração auferida no primeiro grupo.

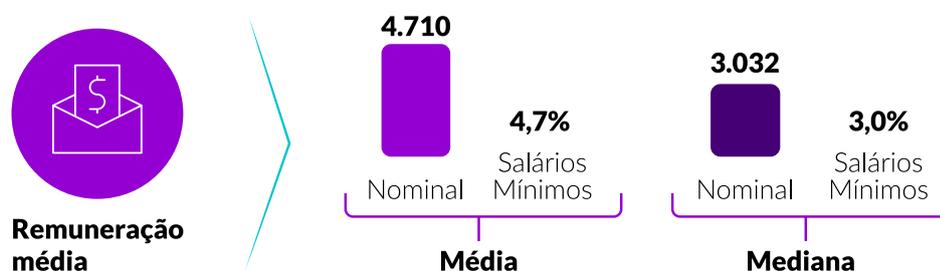
Pode ser dito que esse resultado está associado às diferenças na configuração dos dois grupos, o primeiro mais escolarizado e com maior participação de mulheres brancas e o segundo menos escolarizado e com maior participação de mulheres negras²⁷.

²⁵ Resultado da soma de todos os valores e divisão pelo número de trabalhadoras.

²⁶ IBGE. Idem.

²⁷ De acordo com o IBGE, as mulheres brancas têm rendimento três vezes maior que as mulheres negras, com diferença de 0,9 para 3,2 SM na média do salário habitual do trabalho principal em 2019 (IBGE. Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro, 2019). Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>. Acessado em 08/10/2021.

Mulheres de 15 a 49 anos de idade com 180 dias de licença-maternidade em empresas privadas (CLT) optantes pelo Programa Empresa Cidadã. De acordo com a remuneração média – 2019



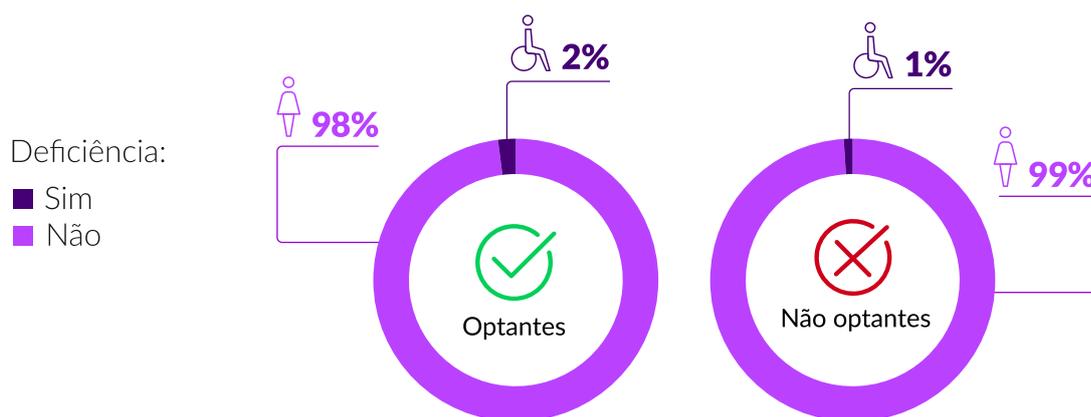
Fonte: elaboração das autoras a partir dos dados da RAIS 2019, da Receita Federal do Brasil.

Trabalhadoras com deficiência em empresas optante e não optantes pelo Programa Empresa Cidadã

A proporção de mulheres com deficiência que tiveram acesso à licença-maternidade estendida nas empresas cidadãs é de 2%, o que em termos absolutos corresponde a 501 casos. Deficiências físicas (48%), auditivas (25%) e visuais (18%) são as mais frequentes nesse recorte. As deficiências mentais e os casos de reabilitação são minoria, com percentuais em torno de 3%. Trabalhadoras com múltiplas deficiências não chegam a 1% do total daquelas com alguma deficiência e atendidas pela licença-maternidade estendida.

O comparativo com as trabalhadoras que tiveram licença-maternidade nas instituições não optantes pelo Programa Empresa Cidadã (independentemente do prazo de afastamento) não revela variação significativa. Neste grupo, a proporção de mulheres com alguma deficiência e que gozaram de licença-maternidade em 2019 foi de 1%.

Mulheres de 15 a 49 anos de idade em empresas privadas (CLT) por deficiência, segundo adesão ao Programa Empresa Cidadã - 2019



Fonte: elaboração das autoras a partir dos dados da RAIS 2019, da Receita Federal do Brasil.

Nota: Os percentuais relativos às empresas optantes se referem a mulheres que gozaram de licença-maternidade de 180 dias. Já os percentuais das empresas não optantes se referem a mulheres que gozaram de licença-maternidade, independentemente do prazo de afastamento.

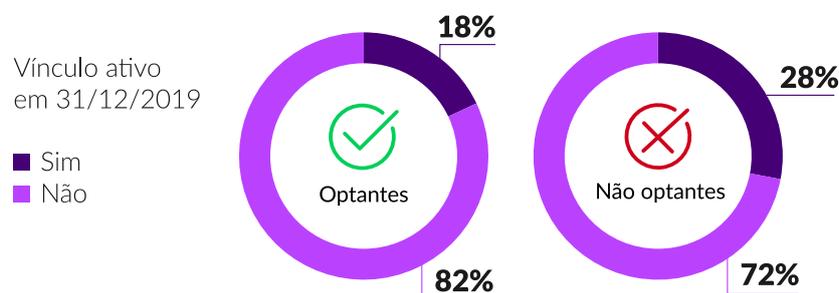
Licença-maternidade e os desafios da inserção feminina do mercado de trabalho

A inserção e manutenção das mães no mercado de trabalho é reconhecidamente um dos grandes gargalos na busca por maior equidade de gênero nesse campo. Dados do IBGE²⁸ são reveladores nesse sentido. Na faixa etária entre 25 e 49 anos, a presença de uma criança de até 3 anos no domicílio diminui a chance de que a mulher esteja empregada. O nível de ocupação entre as mulheres que têm filhos nessa idade é de 55%, abaixo dos 67% daquelas que não têm crianças no domicílio na faixa etária de 0 a 3 anos. A situação é ainda mais crítica entre as mulheres negras vivendo com crianças nesta idade, já que apresentam índice de ocupação da ordem de 50%. Entre os homens, a presença de crianças nesta faixa etária no domicílio não se apresenta como fator relevante, já que os níveis de ocupação entre os que vivem e não vivem com elas é de 89% e 83%, respectivamente.

Dados da RAIS referentes ao desligamento das mulheres que tiveram licença-maternidade no ano de referência complementam esse cenário desafiador. No conjunto das empresas cidadãs, ao final do ano em que a licença-maternidade foi concedida, 18% das mulheres que se afastaram por 180 dias foram desvinculadas da instituição. O dado chama ainda mais atenção quando comparado com as empresas não optantes, nas quais a proporção de desligamentos ao final de licença foi de 28%, independentemente do prazo de afastamento.

²⁸ IBGE. Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro, 2019). Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>. Acessado em 08/10/2021.

Mulheres de 15 a 49 anos de idade em empresas privadas (CLT), por situação do vínculo em 31 de dezembro de 2019, segundo adesão do Programa Empresa Cidadã



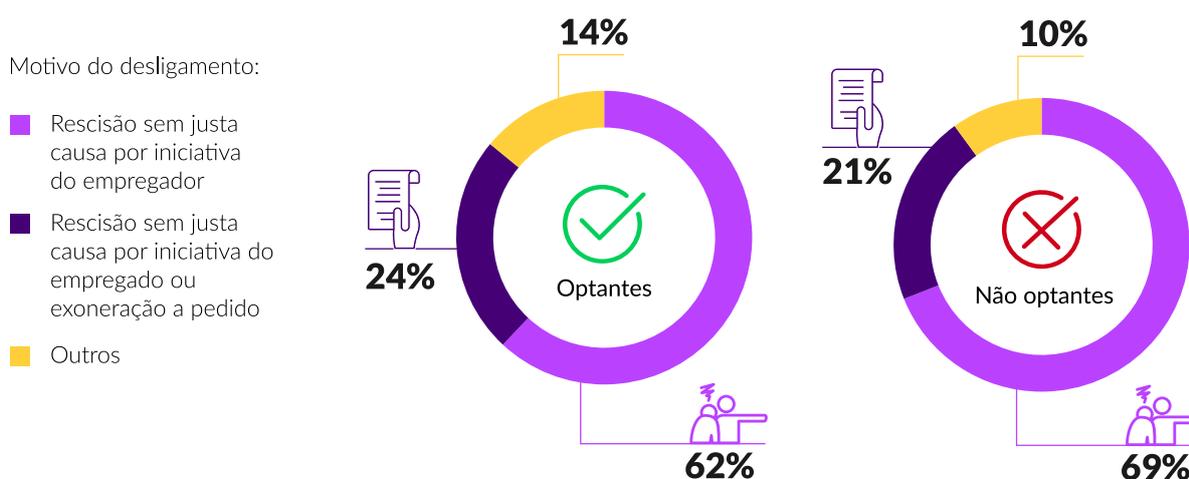
Fonte: elaboração das autoras a partir dos dados da RAIS 2019, da Receita Federal do Brasil.

Nota: Os percentuais referentes às empresas optantes se referem a mulheres que gozaram de licença maternidade de 180 dias. Já os percentuais das empresas não optantes se referem a mulheres que gozaram de licença maternidade, independente do prazo de afastamento.

Nesse quesito, é importante destacar que a Constituição Federal confere estabilidade às mulheres durante a gravidez e nos cinco meses após o nascimento da criança. Fica vedada, assim, a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o momento da confirmação da gestação até cinco meses após o parto (CF, 1988. Artigo 10, II, “b” da ADCT).

Percebe-se, no entanto, que a rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador é o principal motivo de desligamento das mulheres que retornam da licença-maternidade, seja nas empresas optantes (62%) ou não optantes pelo Programa (69%). As rescisões sem justa causa por iniciativa das trabalhadoras ocupam o segundo lugar, com valores equivalentes a 24% e 21% nos referidos grupos de empresas.

Mulheres de 15 a 49 anos de idade em empresas privadas (CLT) por motivo de desligamento, segundo adesão do Programa Empresa Cidadã - 2019



Fonte: elaboração das autoras a partir dos dados da RAIS 2019, da Receita Federal do Brasil.

Nota: Os percentuais referentes às empresas optantes se referem a mulheres que gozaram de licença-maternidade de 180 dias. Já os percentuais das empresas não optantes se referem a mulheres que gozaram de licença maternidade, independente do prazo de afastamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo a análise de dados relativos ao Programa Empresa Cidadã, que permite a prorrogação da licença-maternidade por 60 dias e da licença-paternidade por 15 dias. A pesquisa se concentrou em dois eixos: o primeiro deles focou nos estabelecimentos que aderiram ao Programa, enquanto o segundo avaliou o perfil das mulheres que gozaram de 180 dias de licença-maternidade em empresas optantes.

Sem cair no reducionismo de conferir às licenças maternidade e paternidade o atributo de condição suficiente para o desenvolvimento infantil nos primeiros anos de vida²⁹, é importante reconhecer que, no âmbito da garantia de direitos da criança na primeira infância, tais medidas assumem um papel fundamental. Seja porque contribuem para que pais e mães possam dispor de um tempo mínimo de qualidade para a constituição de vínculos afetivos com a criança recém-chegada ao convívio familiar, seja por criarem as condições para o aleitamento materno exclusivo até os 6 meses de idade³⁰, como recomendado pela Organização Mundial da Saúde.

No que diz respeito à licença-maternidade, as normativas brasileiras são avançadas se

comparadas com as de outros países. Desde a Constituição de 1988, as trabalhadoras formais possuem 120 dias de licença-maternidade remunerada integral, cenário que não é a realidade para a maior parte das mulheres no mundo. Estudo da Organização Mundial do Trabalho³¹ apontou que apenas 53% dos estados-membros possuem 14 semanas de licença-maternidade remunerada (98 dias) – de pelo menos 2/3 do salário –, padrão mínimo estabelecido na Convenção n° 183.

O aumento de 50% do período de licença-maternidade (para 180 dias) e os 15 dias adicionais da licença-paternidade concedidos pelo Programa Empresa Cidadã colocam as trabalhadoras e os trabalhadores desses estabelecimentos em situação ainda mais privilegiada. Entretanto, atualmente, a cobertura do Programa é restrita, beneficiando quantidade reduzida de mulheres e homens que podem optar pela extensão da licença. Como apontado neste estudo, apenas 0,9% dos estabelecimentos da RAIS 2019 aderiram ao Programa.

A baixa cobertura pode ser explicada pelo pré-requisito de tributação com base no lucro real. Ele reduz a possibilidade de empresas de menor porte aderirem ao Programa, pois embora todas as companhias possam optar por esse tipo de tributação, são obrigadas a declararem com base no lucro real somente aquelas com receita total superior ao limite de 78 milhões de reais. O

²⁹ Importante considerar que o desenvolvimento infantil adequado depende das condições de subsistência da família da criança, que determina, por exemplo, o acesso à alimentação adequada pela mãe durante o período de gestação e de amamentação. Condições de saneamento e acesso a bens estruturais também impactam a saúde da criança e de seus cuidadores, entre outros aspectos.

³⁰ Segundo os dados preliminares do Estudo Nacional de Alimentação e Nutrição Infantil (Enani), do Ministério da Saúde, o índice de amamentação exclusiva nos menores de seis meses é de 45,7%. Fonte: UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro. Estudo Nacional de Alimentação e Nutrição Infantil (Enani-2019). Resultados Preliminares – Indicadores de aleitamento materno no Brasil. UFRJ, 2019.

³¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---d-comm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf.

reflexo deste cenário é que apenas 0,4% das empresas com até quatro funcionários estão cadastradas no Programa, ao mesmo tempo em que 50% dos 1.253 municípios com até 5 mil habitantes não possuem nenhum estabelecimento em condições de conceder o benefício estendido.

A licença-maternidade remunerada, de modo particular, visa garantir também o nível de renda das mulheres por um prazo mínimo após o nascimento ou adoção da criança, sem que a sua autonomia financeira seja comprometida. As alternativas de ampliação dessa licença, como no caso do Programa Empresa Cidadã, atuam, portanto, não apenas sobre as condições para o desenvolvimento infantil, mas também sobre a equidade de gênero nos ambientes domésticos e de trabalho.

Os resultados apresentados neste estudo revelam, por sua vez, que o Programa Empresa Cidadã tem maior impacto sobre mulheres em melhores condições de inserção na estrutura do mercado formal de trabalho, alcançando de modo desproporcional as brancas e negras e privilegiando aquelas com maior escolaridade e rendimento. Os dados reforçam o chamado para o aprimoramento do Programa, uma vez que as mulheres que mais necessitam dos incentivos do Estado após o parto são justamente as menos cobertas pelo atual formato da política.

Tão importante quanto conceder a licença a essas mulheres é garantir a sua segurança no retorno ao trabalho. A proporção de mulheres com vínculo encerrado no mesmo ano de gozo da licença maternidade identificada nesta pesquisa é de 18% entre as optantes e de 28% entre as não optantes do Programa Empresa Cidadã. Tais dados corroboram estudos anteriores, indicando que “a probabilidade de emprego das mães no mercado de trabalho formal aumenta gradualmente até o momento da licença, e decai depois [...] a queda

no emprego se inicia imediatamente após o período de proteção ao emprego garantido pela licença”³².

Os resultados acendem um alerta e demonstram que as garantias legais já estabelecidas precisam ser acompanhadas por mudanças nos padrões sociais que ainda atribuem às mães a responsabilidade pela “criação” dos filhos. O compartilhamento dessa responsabilidade entre pais e mães têm o potencial de beneficiar toda a dinâmica familiar e de impactar positivamente a equidade no mundo do trabalho.

Importante reforçar que a licença-paternidade ampliada possibilita ao pai um maior envolvimento com os cuidados infantis e com o ambiente doméstico. Estudo do Instituto Promundo³³ aponta que a maior presença dos pais nos primeiros meses de vida da criança contribui para a melhora de seu desempenho escolar e na concepção de igualdade de gênero.

Embora ainda esteja distante de um modelo realmente equitativo, o Programa Empresa Cidadã dá alguns passos na desconstrução de padrões de políticas públicas que atribuem à figura feminina o papel exclusivo de cuidado com a família³⁴. Porém, os desafios colocados nesse caminho ainda são enormes – e a ausência de informação sobre o afastamento do trabalho em decorrência da licença-paternidade na Relação de Informações Sociais (RAIS) é emblemático nesse sentido. Tal ausência, impede, entre outros aspectos, a ava-

³² Machado, Cecília e NETO, V. Pinho. The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. Fundação Getúlio Vargas, 2016. Disponível em: https://portal.fgv.br/sites/portal.fgv.br/files/the_labor_market_consequences_of_maternity_leave_policies_evidence_from_brazil.pdf. Acessado em 15 de outubro de 2021.

³³ Fonte: Promundo, Licença paternidade estendida. Brasília: Instituto Promundo, 2021.

³⁴ Estudo realizado pela Fundação Maria Cecília Souto Vidigal (FMCSV), em parceria com o Departamento de Economia da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP) demonstra que embora haja um crescimento no número de países que adotam a licença-paternidade, ela ainda não é uma realidade na maior parte do mundo. Em 53% dos países, os pais não tinham direito a licença paternidade em 2014. Na América Latina, esse percentual era de 61% no mesmo ano, números que já colocam o Brasil em uma posição de destaque. Disponível em <http://issuu.com/fmcsv/docs/reporte-e-3034920/14647295>. Acesso em 15 de outubro de 2021.

liação dos níveis de adesão ao Programa junto aos pais e os resultados da política sobre o mercado de trabalho masculino.

Diante do exposto, à guisa de conclusão, recomenda-se a adoção de algumas medidas:

- A definição de estratégias de incentivo ao Programa Empresa Cidadã junto aos estabelecimentos que cumprem os critérios de adesão ao programa;
- A sensibilização junto ao corpo diretivo, às trabalhadoras e aos trabalhadores das empresas optantes para a adesão à licença estendida; e

- A ampliação do debate público sobre a cobertura do direito a licença estendida para mães e pais, por meio do Empresa Cidadã ou de outros mecanismos.

Embora se reconheça que a implementação dessa última alternativa vai além da presente capacidade orçamentária estatal, devendo envolver também recursos financeiros das próprias empresas, entende-se que o debate precisa avançar. De outra maneira, o país seguirá reproduzindo, no âmbito de importantes políticas sociais, as desigualdades já existentes nas condições vividas pelas crianças na primeira infância.



Realização



Patrocínio

