

14/07/2013 - Multinacional adere a licença-maternidade expandida

(Folha de S. Paulo) Criada há três anos para estimular a licença-maternidade de seis meses nas companhias brasileiras, o Programa Empresa Cidadã, da Receita Federal, atraiu principalmente multinacionais e empresas públicas, mas não provocou adesão em massa à prática.

Leia também: [Em excesso na rede privada, cesáreas crescem também no SUS](#)

[Bancos mudam regras de licença adoção e paternidade para incluir gays](#)

As empresas participantes podem deduzir do imposto de renda as despesas com a remuneração da funcionária nos 60 dias de prorrogação do benefício -que, nos quatro primeiros meses, é obrigatório e bancado pela Previdência Social.

Em pesquisa com 120 corporações feita pela consultoria de recursos humanos Towers Watson, em agosto de 2012, 44% afirmaram adotar a licença-maternidade estendida. O estudo ouviu grupos nacionais e estrangeiros de diferentes setores, 70% deles localizados em São Paulo.

As multinacionais lideram esse movimento, segundo especialistas. Algumas já ofereciam o benefício antes da criação do programa, seguindo política de benefícios semelhante definida por suas matrizes no exterior.

Há outros motivos para a maior adesão das grandes corporações internacionais à prática, além da atenção às regras de RH globais.

Em um ambiente de disputa por mão de obra qualificada, a licença estendida funciona como uma estratégia para atrair colaboradores, diz Cesar Lopes, líder da área de benefícios da Towers Watson.

“Sabendo da dificuldade (de contratação), principalmente em cargos estratégicos, essas empresas têm encarado a licença prorrogada como um diferencial no pacote de benefícios”, diz ele. “Além disso, muitas veem a tendência do mercado, com concorrentes aderindo, e resolvem oferecer também.”

FLEXIBILIDADE

Segundo Lopes, outros benefícios que começam a ser concedidos às funcionárias são horários flexíveis

após o período de afastamento, vagas preferenciais no estacionamento e berçário e lactário dentro da companhia.

A americana Procter & Gamble, de bens de consumo, permite os 180 dias desde 2005. Há a opção ainda de estender o afastamento por mais seis meses, de forma não remunerada, ou diminuir a jornada de trabalho nesse período, com redução salarial proporcional.

Nestlé, Unilever, Whirlpool, Novartis e Walmart são algumas das que oferecem os seis meses de licença, segundo a Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP), que apoiou o projeto de lei que criou o “Empresa Cidadã”. Entre as brasileiras, estão Embratel, Ambev, Usiminas e Petrobras.

A Receita Federal não possui um balanço atualizado do número de adesões ao programa. O último levantamento, de fevereiro de 2012, mostrou que 15.735 companhias participavam.

O montante representava cerca de 10% das empresas optantes do regime de tributação de lucro real, elegíveis ao programa. Cerca de 150 mil grandes empresas, que concentram 40% a 50% dos trabalhadores do país, optam por esse sistema tributário.

Segundo a advogada Eliane Ribeiro Gago, especializada em relações trabalhistas, do ponto de vista econômico, a licença pode não ser vantajoso para o empregador.

“A empresa não obtém vantagem, apenas não fica no prejuízo (com a isenção).” No entanto, a adoção do benefício tem um caráter social e de imagem, por estimular o trabalho das executivas, diz.

Para mães, licença é positiva para carreira

Profissionais que estenderam a licença-maternidade por mais dois meses dizem que o benefício foi positivo não só sob o aspecto emocional, mas também profissionalmente.

Diretora de marketing da multinacional Unilever, a carioca Joana Fleury, 32, retornou da licença de seis meses há cinco semanas. Sua filha Maria Luiza tem sete meses.

“Tenho família longe, e não conto com esse apoio para as questões práticas. Por isso, tanto a licença quanto o horário flexível oferecidos na empresa ajudaram na adaptação à nova rotina de mãe e executiva”, conta.

Mãe de dois filhos, de dois e quatro anos, a engenheira química Janaína Alonso, 29, diz que os dois meses a mais “fizeram toda a diferença”.

Na primeira gravidez, em 2009, o benefício não existia na Whirlpool, fabricante de eletrodomésticos em que trabalha. “Foi difícil encontrar uma escolinha que aceitasse um bebê com quatro meses.”

Com o segundo bebê, em 2011, já sob a nova política, ela pôde se afastar por seis meses. “Pude acompanhar melhor o desenvolvimento nos primeiros meses e senti a criança mais próxima.”

Um dos objetivos do “Empresa Cidadã” é facilitar que as funcionárias cumpram os seis meses de amamentação recomendados pelos médicos.

HOMOSSEXUAIS

Nos últimos anos, algumas companhias têm ido além das regras previstas na legislação sobre o tema, oferecendo licenças maternidade e paternidade para pais e mães homossexuais.

Em junho, o HSBC passou a conceder 30 dias corridos de licença a pais solteiros, viúvos ou em união estável homossexual que adotarem criança com até oito anos de idade.

No caso das mulheres com união homossexual, se ligadas ao banco, uma terá direito às condições da licença-maternidade e a outra às da paternidade.

Desde 2009, o Banco do Brasil concede 30 dias a funcionários solteiros ou em união homossexual que adotarem.

Acesse o PDF: [Multinacional adere a licença-maternidade expandida](#) e [Para mães, licença é positiva para carreira \(Folha de S.Paulo, 14/07/2013\)](#)