



Orientações Consultoria De Segmentos
Prorrogação do Período Licença Maternidade Posterior ao Parto

17/10/2013

Sumário

1.	Questão.....	3
2.	Normas apresentadas pelo cliente.....	3
3.	Análise da Legislação	3
4.	Conclusão	4
5.	Informações Complementares	5
6.	Referências	5
7.	Histórico de alterações.....	5

1. Questão

Esta análise é como devemos tratar na GFIP “Guia de Recolhimento do FGTS e Informações a Previdência Social”, a solicitação da prorrogação do período de licença maternidade posterior ao parto.

2. Normas apresentadas pelo cliente

Apresenta como embasamento legal para sua solicitação a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT conforme abaixo.

De acordo com o § 2º do art. 392 da CLT, com a redação dada pela Lei 10.421, de 15.04.2002, os períodos de repouso anteriores e posteriores ao parto poderão ser aumentados por duas semanas, mediante atestado médico específico.

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

A indicação da legislação pertinente ao caso é de inteira responsabilidade do Cliente solicitante

3. Análise da Legislação

A dúvida é sobre como deve ser tratado na GFIP “Guia de Recolhimento do FGTS e Informações a Previdência Social” quando a empregada exige a licença de duas semanas, imediatamente após o término da licença-maternidade de 120 dias, mediante a apresentação de atestado médico indicando a necessidade dessa licença.

Trata-se de prática que, tão disseminada, tornou essa licença conhecida como “licença-amamentação”. Ocorre que essa licença não se destina a amamentação, mas para os casos excepcionais de risco de vida da criança ou mãe, conforme exposto a seguir.

De acordo com o § 2º do art. 392 da CLT, com a redação dada pela Lei 10.421, de 15.04.2002, os períodos de repouso anteriores e posteriores ao parto poderão ser aumentados por duas semanas, mediante atestado médico específico.

A mesma previsão contida no § 2º do art. 392 da CLT repete-se no § 3º do art. 93 do Decreto 3.048/99, que regulamenta as Leis 8212/91 e 8.213/91, mas com a ressalva de que o aumento da licença-maternidade se dará apenas em casos excepcionais: “§ 3º Em casos excepcionais, os períodos de repouso anterior e posterior ao parto podem ser aumentados de mais 2 (duas) semanas, mediante atestado médico específico”

O Decreto 3.048/99 também não esclarece quais são os casos (excepcionais) que permitem o aumento do período de descanso, antes e depois do parto. Somente, na Instrução Normativa INSS/PRES 45, de 06 de agosto de 2010 – dispõe sobre a administração de informação aos segurados, o reconhecimento, a manutenção e a revisão de direitos dos beneficiários da Previdência Social e disciplina o processo administrativo previdenciário no âmbito do INSS – há menção aos casos que autorizam a concessão da licença de duas semanas, quais sejam: “situações em que exista algum risco para a vida do feto ou criança ou da mãe”.

Abaixo a transcrição do art. 294, § 6º, da Instrução Normativa INSS/PRES 45, de 06.08.2010:

"Art. 294 - O salário-maternidade é devido para as seguradas de que trata o art. 371 durante cento e vinte dias, com início até vinte e oito dias antes do parto e término noventa e um dias depois dele, considerando, inclusive, o dia do parto, podendo, em casos excepcionais, os períodos de repouso anterior e posterior ao parto serem aumentados de mais duas semanas, mediante atestado médico específico, observado o § 7º deste artigo. (...)

§ 6º A prorrogação dos períodos de repouso anteriores e posteriores ao parto consiste em excepcionalidade, compreendendo as situações em que exista algum risco para a vida do feto ou criança ou da mãe.

4. Conclusão

Logo, o empregador não está obrigado a aceitar atestado médico particular para aleitamento materno, mas apenas atestado médico indicando a doença do filho ou da mãe que exija o afastamento do trabalho após o término da licença-maternidade de 120 (cento e

vinte) dias. O atestado médico deve detalhar o motivo pelo qual a criança necessita de cuidados diretos da mãe ou o motivo pelo qual a mãe necessita continuar em repouso, exceto nos casos de segurada empregada, que é pago diretamente pela empresa.

Nos casos excepcionais em que o período da licença-maternidade tenha sido aumentado mediante atestado médico específico, deve ser informado o código “Q2 - Prorrogação do afastamento temporário por motivo de licença-maternidade” e o dia imediatamente anterior à prorrogação da licença, sendo necessário criar uma nova situação, pois altera o código da GFIP “Guia de Recolhimento do FGTS e Informações a Previdência Social”.

“O conteúdo deste documento não acarreta a assunção de nenhuma obrigação da Totvs perante o Cliente solicitante e/ou terceiros que porventura tiverem acesso ao material, tampouco representa a interpretação ou recomendação da TOTVS sobre qualquer lei ou norma. O intuito da Totvs é auxiliar o cliente na correta utilização do software no que diz respeito à aderência à legislação objeto da análise. Assim sendo, é de TOTAL RESPONSABILIDADE do Cliente solicitante, a correta interpretação e aplicação da legislação em vigor para a utilização do software contratado, incluindo, mas não se limitando a todas as obrigações tributárias principais e acessórias.”

5. Informações Complementares

Criação de uma nova situação para informar a Prorrogação do afastamento temporário por motivo de licença-maternidade, pois os códigos da GFIP “Guia de Recolhimento do FGTS e Informações a Previdência Social” são diferentes. Onde na situação de licença maternidade 120 (cento de vinte dias) o código utilizado é “Q1 - Afastamento temporário por motivo de licença-maternidade (120 dias)” e a prorrogação da licença em casos excepcionais deve ser declarada no código da GFIP “Q2 - Prorrogação do afastamento temporário por motivo de licença-maternidade”.

Se houver a necessidade de reenviar a GFIP “Guia de Recolhimento do FGTS e Informações a Previdência Social” mantemos o histórico com a criação de códigos de situações distintos.

6. Referências

- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm
- http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/inss-pres/2010/45_1.htm#cp4_s4_sb8
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm

7. Histórico de alterações

ID	Data	Versão	Descrição	Chamado
FL	17/10/2013	1.00	Prorrogação do Período Licença Maternidade Posterior ao Parto	THXCH8