Licença-maternidade e o Programa Empresa Cidadã

Melaine Roberta Camarotto[1]
Vitor Henrique Oliveira Blank[2]

Resumo: O presente artigo se propõe a analisar a adesão de pessoas jurídicas ativas no Brasil ao Programa Empresa Cidadã entre 2010-2024, com o intuito de avaliar a atratividade e a efetividade do programa em prol da proteção à maternidade e a infância. Para tal, utilizamos uma abordagem metodológica quantitativa aos dados secundários do Programa Empresa Cidadã obtidos no *site* da Receita Federal no mês de junho de 2024. Para analisar a adesão ao Programa Empresa Cidadã pelas pessoas jurídicas da iniciativa privada, as características das empresas inscritas e a representatividade destas na esfera trabalhista, elegemos 6 variáveis de estudo: forma de tributação das pessoas jurídicas no Brasil; quantidade de vínculos trabalhistas gerados pelas pessoas jurídicas no Brasil; percentual de população ocupada no pais, por gênero; número de pessoas jurídicas inscritas no programa; principal atividade econômica das pessoas jurídicas inscritas no programa; distribuição das pessoas jurídicas por região. Através dos dados obtidos é possível avaliar que o programa possui baixa atratividade e efetividade às pessoas jurídicas ativas no Brasil. Além disso é possível vislumbrar que grande parte das empresas participantes do programa estão concentradas tanto na localização geográfica quanto na principal atividade econômica desenvolvida. A baixa adesão das empresas privadas atua como fator limitante ao acesso de mulheres ao Programa, que frente a gestação ou adoção teriam opção de solicitar prorrogação da licença-maternidade para dedicar-se ao cuidado da criança e de si. Assim, pode-se afirmar que o Programa Empresa Cidadã não é efetivamente aplicado e que necessita de ajustes legais e de ações afirmativas a fim de torná-lo mais atrativo aos empregadores da iniciativa privada.
Palavras-chave: licença-maternidade; Programa Empresa Cidadã; proteção à maternidade e a infância.

Maternity leave and the Corporate Citizen Program

Abstract: This article aims to analyze the adhesion of active legal entities in Brazil to the Corporate Citizen Program between 2010-2024, in order to evaluate the attractiveness and effectiveness of the program in favor of maternity and childhood protection. To this end, we used a quantitative methodological approach to the secondary data of the Corporate Citizen Program obtained from the Federal Revenue website in June 2024. To analyze the adhesion to the Corporate Citizen Program by private companies, the characteristics of the registered companies and their representativeness in the labor sphere, we chose 6 study variables: form of taxation of legal entities in Brazil; number of labor relationships generated by legal entities in Brazil; percentage of employed population in the country, by gender; number of legal entities enrolled in the program; main economic activity of legal entities enrolled in the program; distribution of legal entities by region. Through the data obtained, it is possible to assess that the program has low attractiveness and effectiveness to legal entities active in Brazil. In addition, it is possible to see that most of the companies participating in the program are concentrated both in geographic location and in the main economic activity developed. The low adherence of private companies acts as a limiting factor to the access of women to the Program, who in the face of pregnancy or adoption would have the option of requesting an extension of maternity leave to dedicate themselves to the care of the child and themselves. Thus, it can be stated that the Corporate Citizen Program is not effectively applied and that it needs legal adjustments and affirmative actions in order to make it more attractive to employers in the private sector.
Keywords: maternity leave; Citizen Company Program; protection of maternity and childhood**.**

[1] Bacharel em Administração com habilitação em Comércio Exterior (UNIPAR). Pós-graduada em Gestão Financeira (UNIPAR) e Gestão de Empresas Cooperativas (UNAM). Mestra em Desenvolvimento Regional (UNIOESTE). Doutoranda do programa de pós-graduação em Geografia (UNIOESTE). Professora universitária do IFPR na UTFPR. E-mail: mcamarotto@utfpr.edu.br. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-5899-6136
[2]Discente do Bacharelado em Ciências Contábeis (IFPR). E-MAIL: vo2137632@gmail.com Orcid: https://orcid.org/0009-0006-9583-5749

La licencia de maternidad y el Programa Ciudadano Corporativo

Resumen: Este artículo tiene como objetivo analizar la adhesión de las personas jurídicas activas en Brasil al Programa de Ciudadano Corporativo entre 2010-2024, con el fin de evaluar el atractivo y la efectividad del programa a favor de la protección de la maternidad y la infancia. Para ello, utilizamos un enfoque metodológico cuantitativo de los datos secundarios del Programa Ciudadano Corporativo obtenidos de la página web de la Receita Federal en junio de 2024. Para analizar la adhesión al Programa de Ciudadano Corporativo por parte de las empresas privadas, las características de las empresas registradas y su representatividad en el ámbito laboral, se eligieron 6 variables de estudio: forma de tributación de las personas jurídicas en Brasil; número de relaciones laborales generadas por personas jurídicas en Brasil; Porcentaje de población ocupada en el país, por sexo; número de personas jurídicas inscritas en el programa; actividad económica principal de las personas jurídicas inscritas en el programa; distribución de las personas jurídicas por región. A través de los datos obtenidos, es posible evaluar que el programa tiene un bajo atractivo y efectividad para las personas jurídicas activas en Brasil. Además, es posible observar que la mayoría de las empresas participantes en el programa se concentran tanto en la localización geográfica como en la principal actividad económica desarrollada. La baja adherencia de las empresas privadas actúa como un factor limitante para el acceso de las mujeres al Programa, quienes ante el embarazo o la adopción tendrían la opción de solicitar una extensión de la licencia de maternidad para dedicarse al cuidado del niño y de ellas mismas. Así, se puede afirmar que el Programa de Ciudadano Corporativo no se aplica de manera efectiva y que necesita ajustes legales y acciones afirmativas para hacerlo más atractivo para los empleadores del sector privado.
Palabras clave: licencia de maternidad; Programa de Empresa Ciudadana; protección de la maternidad y la infancia.

Introdução

Dentre os direitos concedidos às trabalhadoras, a licença-maternidade é um dos mais importante, porém sua aplicabilidade é repleta de controvérsias. Ao assegurar a mulher o direito de cuidar da criança e de si, atribuindo-lhe estabilidade no emprego, manutenção da remuneração e tratamento igualitário pelo empregador, a licença-maternidade é vista na prática por diversas empresas como um empecilho à contratação de mão-de-obra feminina e fonte de diversos tipos de discriminação pautadas no gênero.

A maternidade foi por muito tempo utilizada como argumento de exclusão da mulher no mercado de trabalho, já que esta “deveria ficar em casa cuidando dos filhos”. Porém em virtude diversos fatores, dentre eles a necessidade de mão-de-obra barata trazida pela Revolução Industrial no século VXIII, acabou por incluí-las no mercado de trabalho em profissões ditas “femininas” desvalorizadas e sem prestígio (Teixeira,2017).

Mesmo incluída no mercado de trabalho ainda é atribuído à mulher - por normas sociais, culturais e jurídicas - a responsabilidade do cuidado das crianças e do espaço doméstico. Nesta seara, visando a recuperação da trabalhadora e os primeiros cuidados com a criança em 1943, pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, se institui no Brasil a licença-maternidade (Brasil,2007a).

Desde então a licença-maternidade é tema de interesse das diferentes esferas da sociedade, com a finalidade de corrigir imperfeições da legislação vigente ao passo que atende às orientações das organizações mundiais voltadas ao bem-estar e a saúde das pessoas. Sob a perspectiva das beneficies à Saúde Pública, pela Lei Nº 11.770 de 9 de setembro de 2008, o governo brasileiro cria em 2008 o Programa Empresa Cidadã (Brasil,2008).

Principal programa em vigência com objetivo de proteger a maternidade e a infância no mercado de trabalho pela prorrogação da licença-maternidade, em 60 dias para trabalhadoras de empresas cadastradas, com concessão de incentivo fiscal às organizações optantes pela tributação baseada no lucro real (Brasil,2008).

Decorridos 14 anos desde sua implantação, emerge a questão: Qual a efetividade do Programa Empresa Cidadã na iniciativa privada? Através da estatística descritiva pretende-se responder este questionamento e alcançar o objetivo de analisar a adesão de pessoas jurídicas ao Programa Empresa Cidadã entre 2010-2024, sob a perspectiva de proteção à maternidade e a infância.

Para tal, aplicamos uma abordagem metodológica quantitativa as informações do Programa Empresa Cidadã do Governo Federal. Os dados utilizados para as análises são secundários, oriundos do *site* oficial da Receita Federal, no mês de junho de 2024. Realizada a coleta de dados, procedemos o tratamento desses com o auxílio do programa *Microsoft Excel,* dando origem as tabelas e figuras que compõem o estudo.

A relevância da pesquisa é atribuída à ampliação do volume de informações disponíveis a gestão pública e a sociedade civil, auxiliando os gestores na tomada de decisão quanto ao futuro do programa e à formulação de novas políticas públicas de proteção da maternidade e da infância e, instrumentando a sociedade civil ao controle social do programa.

O artigo está organizado em cinco tópicos: este primeiro, introdução, fornece uma visão geral a respeito da pesquisa, contemplando a justificativa, a relevância do trabalho bem como o problema de pesquisa e o seu objetivo. O segundo compreende a fundamentação teórica do estudo, constituído da apresentação dos conceitos da literatura existentes da licença-maternidade no Brasil e do Programa Empresa Cidadã. O terceiro apresenta os resultados da pesquisa. No quarto constam: considerações finais, recomendação e conclusão. Findando com o quinto tópico, onde apresentamos as referências bibliográficas utilizadas na construção da pesquisa.

Licença-Maternidade no Brasil

A divisão sexual do trabalho produzida pelo patriarcado no Brasil atua como limitante ao acesso e permanência das mulheres no mercado de trabalho, com a menor inserção, menor remuneração, ocupação produtivas precárias e jornadas de trabalho produtivo/remunerado menos extensas. Culturalmente o trabalho produtivo é realizado por ambos os sexos, porém as atribuições reprodutivas recaem quase que exclusivamente à mulher. Neste contexto configura-se a dupla jornada de trabalho que as mulheres enfrentam, ao conciliar a atuação no trabalho remunerado com as responsabilidades de cuidados e afazeres domésticos no ambiente familiar (PINHEIRO, 2019, p. 03).

A inserção das mulheres no mercado de trabalho tem início com a Revolução Industrial e a necessidade de mão-de-obra barata, submetendo-as a condições desiguais de trabalho e remuneração.

> A mulher tinha que cumprir jornadas de trabalho de até 17 horas diárias em condições insalubres sendo submetida a humilhações e espancamentos, chegando a ter desvantagem salarial de até 60% em relação aos homens. Com este cenário de exploração e injustiça surgiram manifestações operárias, pela Europa e Estados Unidos, tendo como principal reivindicação a redução da jornada de trabalho para oito horas por dia (Zamariolli, 2021, p. 8).

Neste cenário, em meados do século XVIII emergem na Europa as primeiras políticas afirmativas com finalidade de proteger o trabalho feminino, proibindo a exposição de mulheres a locais de trabalhos nocivos à saúde e legislando sobre a jornada de trabalho (Teixeira, 2017).

No Brasil, a regulamentação das relações de trabalho tem início com a publicação do Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Garantindo à gestante:

> Licença de quatro semanas antes e oito semanas depois do parto; neste período a mulher tinha direito ao salário integral e que, em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher tinha direito a um repouso remunerado de duas semanas, assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento (Brasil,2007a, p.01).

Ao passo que garantia a gestante o benefício do afastamento a CLT atribuía ao empregador o ônus financeiro, o que acabou por transformar a licença em fator limitante ao acesso das mulheres ao mercado de trabalho. Visando facilitar o acesso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho em 1974, por recomendação da Organização Internacional do Trabalho - OIT, o ônus da

licença-maternidade torna-se responsabilidade da Previdência Social (Brasil, 2007a).

Mesmo isentos da responsabilidade financeira muitos empregadores continuavam por demitir as colaboradoras frente a gestação. Neste cenário, movimentos feministas e sindicais trazem à discussão as necessidades de assegurar a estabilidade e ampliar o período de afastamento. Fruto de muita luta, em 1988 a Constituição Federal - CF reconhece a maternidade como direito social3, assegurando a "licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias" (Brasil, 1988).

Outra importante conquista à proteção da maternidade e da infância ocorre em 2002 através da Lei 10.42, de 15 de abril de 2002, que estende as mulheres que adotam crianças os mesmos direitos que as mães biológicas (Brasil,2002).

Neste caso a licença-maternidade se aplica, de maneira proporcional, à colaboradora de pessoa jurídica que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, pelos seguintes períodos:

> I - por 60 (sessenta) dias, quando se tratar de criança de até 1 (um) ano de idade;
> II - por 30 (trinta) dias, quando se tratar de criança a partir de 1 (um) até 4 (quatro) anos de idade completos;
> III - por 15 (quinze) dias, quando se tratar de criança a partir de 4 (quatro) anos até completar 8 (oito) anos de idade (Júnior, Lima e Machado, 2018, p.156).

Criada inicialmente com o objetivo de garantir a saúde e o bem-estar da mãe e do recém-nascido nos primeiros meses de vida, com o passar dos anos a licença-maternidade torna-se assunto de interesse e debate em diferentes esferas da sociedade, em especial, a partir de 2001 quando a Organização Mundial da Saúde – OMS passa a recomendar a alimentação exclusiva com leite materno durante os seis primeiros meses de vida da criança.

A amamentação exclusiva promove o desenvolvimento saudável do cérebro em bebês e crianças pequenas, protege as crianças contra infecções e diminui o risco de obesidade e de outras doenças. A prática também reduz custos de assistência médica no futuro e protege as mães lactantes contra o câncer de ovário e de mama (ONU, 2019, p. 1).

Além da questão nutricional, há também outras necessidades do recém-nascido, que merecem especial atenção neste primeiro semestre da vida, como vínculo afetivo, segurança,

3 "Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (Brasil, 1988).

saúde, vacinação, etc., as quais poderão ser supridas de forma adequada com a presença materna (Lima, 2010, p. 49).

Ao considerar que a amamentação exclusiva traz benefícios tanto para a criança quanto para a mãe/trabalhadora e que estes benefícios se reproduzem na esfera governamental (Ex.: redução de gastos com o Sistema Único de Saúde – SUS por despesas médicas com menores de um ano) e na esfera privada (Ex.: redução nas ausências da mãe ao trabalho para cuida da saúde da criança), o poder legislativo faz em 2007 o primeiro projeto de Lei visando regulamentar ações de apoio à amamentação nas esferas pública e privada.

Sob as perspectivas de Saúde Pública e de Trabalho e Emprego, o Governo brasileiro através da Lei Nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade em 60 dias para empresas da iniciativa privada mediante concessão de incentivo fiscal e, autoriza a instituição de programa para garantir a referida prorrogação às servidoras da administração pública (Brasil,2008).

Levando em consideração o recorde proposto à pesquisa, a partir deste ponto o trabalho se limita a discorrer sob o Programa Empresa Cidadã sob o viés de ampliação da licença-maternidade em entidades da iniciativa privada.

Programa Empresa Cidadã

O Programa Empresa Cidadã é instituído pela Lei nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto nº 7.052/2009, tem por objetivo oportunizar as empresas cadastradas a prorrogação da licença-maternidade de suas trabalhadoras em 60 dias, garantindo-as rendimento integral e incentivo fiscal à empresa, desde que esta seja optante pelo regime tributário de Lucro Real (Brasil,2023).

Desde sua criação, em 2008, a legislação sofreu alterações realizadas pela Lei Nº 13.257, de 8 de março de 2016, que "dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância' e pela Lei Nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que 'institui o Programa Emprega + Mulheres". De maneira geral, estas alterações transformaram o programa mais abrangente ao inserir a possibilidade de prorrogação da licença-paternidade e ao flexibilizar as formas de execução da prorrogação, podendo ser compartilhada entre os genitores ou ampliar a duração da prorrogação de 60 para 120 dias mediante redução da jornada de trabalho em 50% (Brasil,2008;2016;2022).

> Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:
> I -por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

> II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.
> (...)
> § 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.
> § 3º A prorrogação de que trata o inciso I do caput deste artigo poderá ser compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa e que a decisão seja adotada conjuntamente, na forma estabelecida em regulamento.
> (...)
> Art. 1º-A. Fica a empresa participante do Programa Empresa Cidadã autorizada a substituir o período de prorrogação da licença-maternidade de que trata o inciso I do caput do art. 1º desta Lei pela redução de jornada de trabalho em 50% (cinquenta por cento) pelo período de 120 (cento e vinte) dias (Brasil, 2008, p.01).

A legislação assegura a sustentabilidade financeira da empregada ao dar-lhe direito à remuneração integral durante o período de prorrogação da licença-maternidade assim como do empregador, ao possibilitar dedução do valor pago à empregada em imposto devido.

> Art. 3º Durante o período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade:
> I - a empregada terá direito à remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS);
> (...)
> Art. 4º No período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade de que trata esta Lei, a empregada e o empregado não poderão exercer nenhuma atividade remunerada, e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados.
> (...)
> Art. 5º A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-pternidade, vedada a dedução como despesa operacional (Brasil, 2008, p.01).

Para Pinheiro (2019) a adesão ao programa pode ser duplamente interessante às empresas optantes pelo regime de tributação baseado no lucro real, pois além de obterem o incentivo fiscal estas podem utilizar a adesão ao programa para promover a imagem de "cidadã" trazendo beneficies as práticas organizacionais.

Com intuito de garantir o cuidado da criança, objetivo do Programa, é vedado à mãe exercer qualquer atividade remunerada ou colocar a criança aos cuidados de estabelecimento educandário neste período, sob pena de punição. Acredita-se que estas restrições não geram impacto

significante ao número de solicitações de prorrogação da licença maternidade realizados pelas mães trabalhadoras.

Por vezes, a decisão da trabalhadora em relação ao pedido de ampliação da licença-maternidade é pautada não apenas nas questões relacionadas ao cuidado e de legislação.

No período 2010-2016 houve um acréscimo no número de mulheres que diante da possibilidade solicitaram a ampliação da licença-maternidade, alcançando o percentual de 32%. Segundo a pesquisadora, esse acréscimo é creditado à melhoria nos processos de comunicação e, pela transparência dos dados do programa dentro e fora das organizações. Mesmo com o acréscimo obtido no período, o índice pode ser considerado baixo quando comparado as beneficies que a ampliação do cuidado traz tanto a criança quanto para a genitora (Pinheiro, 2019, p.68).

Em sua pesquisa Pinheiro (2019, p.71) observa que esta decisão está intimamente ligada as chances de crescimento na carreira e de permanência na empresa. Onde "mulheres mais mal remuneradas, com menos tempo de permanência no emprego e menor instrução tenderiam a ter maior preocupação em se ausentar por períodos longos de tempo", pois além dos possíveis prejuízos na carreira que a ampliação da licença-maternidade pode gerar, estas também seriam mão-de-obra de fácil substituição.

Em contrapartida, ao restringir a dedução do custo proveniente de prorrogação da licença-maternidade apenas a pessoa jurídica[4] tributada com base no lucro real pode representar um fator limitante à inclusão de pessoas jurídicas optantes pelos demais regimes tributários vigentes no Brasil. Vale ressaltar que a ampliação prevista pelo programa é exclusiva ao período de licença maternidade. Assim, outras garantias associadas à gestação, como por exemplo o período de estabilidade, mantem-se inalterado. Neste caso, caso a trabalhadora opte pela ampliação da licença maternidade esta passível de demissão a partir do último mês de afastamento (Pinheiro, 2019, p.54).

Para além da questão legal do programa, é inegável que a ampliação da licença-maternidade resulta em beneficies tanto para as colaboradoras quanto para as organizações.

Para as colaboradoras, a ampliação da licença-maternidade possibilita:

1. Melhor Qualidade de Vida: A prorrogação da licença-maternidade permite que as mães tenham mais tempo para se recuperar do parto e cuidar de seus bebês, melhorando a qualidade de vida da família.

[4] É uma entidade (empresa, sociedade, organização etc) formada por uma ou mais Pessoas Físicas, com propósitos e finalidades específicos, e direitos e deveres próprios e característicos (Brasil,2023).

2. Desenvolvimento do Vínculo Familiar: A extensão da licença permite que as mães se envolvam mais nos primeiros meses de vida do bebê, fortalecendo os laços afetivos.
3. Amamentação Exclusiva: A licença-maternidade estendida facilita a amamentação exclusiva, que oferece inúmeros benefícios para a saúde do bebê.
4. Redução do Estresse: Um período maior de licença reduz o estresse e a ansiedade das mães, permitindo um retorno ao trabalho mais equilibrado e produtivo.
5. Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional: Ajuda as mães a conciliarem melhor suas responsabilidades profissionais e pessoais.

Em contrapartida, as organizações se beneficiem com:

1. Retenção de Talentos: Empresas que adotam a licença-maternidade ampliada tendem a ter funcionários mais satisfeitos e leais, resultando em menor rotatividade.
2. Clima Organizacional Positivo: Um ambiente de trabalho mais humano e acolhedor promove maior engajamento e produtividade.
3. Imagem Corporativa: A adoção da licença-maternidade ampliada melhora a reputação da empresa, demonstrando compromisso com o bem-estar dos funcionários e suas famílias.
4. Redução de Custos a Longo Prazo: Funcionários mais saudáveis e satisfeitos tendem a ter menor incidência de absenteísmo e doenças, reduzindo custos associados (Goes,2025; Lopes, 2025).

Esses impactos ressaltam a importância da ampliação da licença-maternidade como uma iniciativa que beneficia tanto as colaboradoras quanto as organizações, promovendo um ambiente de trabalho mais humano e sustentável.

Diante das possibilidades e limitações previamente apresentadas, a presente pesquisa se propõe a analisar a adesão de pessoas jurídicas ao Programa Empresa Cidadã entre 2010-2024, sob a perspectiva de proteção à maternidade e a infância.

Análise do Programa Empresa Cidadã, entre 2010-2024

Antes de iniciar a apresentação e análise de dados referente a adesão de pessoas jurídicas ao Programa Empresa Cidadã, objetivo principal desta pesquisa, consideramos essencial ao entendimento do leitor a apresentação de dados que caracterizam tanto as pessoas jurídicas quanto os trabalhadores que compõem o mercado de trabalho no Brasil, em especial no que tange a forma de tributação escolhida pelas pessoas jurídicas (Tabela 1) e os vínculos trabalhistas gerados (Tabela 2) no Brasil em 2020.

Se partirmos do pressuposto que toda pessoa jurídica pode se inscrever no Programa Empresa Cidadã, independente da forma de tributação (Tabela 1), estamos falando de aproximadamente 13,9 milhões de pessoas jurídicas aptas à inscrição no programa em 2020.

Tabela 1. Forma de tributação das pessoas jurídicas no Brasil em 2020[5]

Forma de Tributação	Quantidade de CNPJs	
	Quantidade	%
Simples-MEI	7.836.934	56,71%
Simples	4.549.905	32,93%
Lucro Presumido	988.600	7,15%
Imunes/Isentas IRPJ	251.456	1,82%
Lucro Real	190.775	1,38%
Lucro Arbitrado	786	0,01%
Totais	13.818.456	100,00%

Fonte: Brasil,2023.

Ao analisar a quantidade de entidades cadastradas no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ pelo viés da forma de tributação destas, conseguimos observar a atratividade econômica do programa aos empregadores. Neste viés, o programa atrai os empregadores em proporção diferente, ao possibilitar o abono do custo de prorrogação da licença-maternidade apenas à pessoa jurídica optante pela tributação baseada no lucro real.

Do montante, somente 1,38% de pessoas jurídicas do Brasil optaram pelo regime tributário baseado no lucro real e teriam acesso ao benefício fiscal em 2020. Se considerada exclusivamente a sustentabilidade financeira do programa pelos empregadores, teríamos uma redução superior a 98% no número de empregadores interessados em aderir ao programa, impactando diretamente no número de trabalhadoras que teriam possibilidade de solicitar a prorrogação da licença-maternidade.

Na perspectiva dos vínculos trabalhistas considerando a adesão total das empresas jurídicas ativas no Brasil em 2020 (Tabela 1) ao Programa Empresa Cidadã, mais de 53 milhões de trabalhadores (Tabela 2) teriam a possibilidade de se beneficiar, em algum momento da vida, de prorrogação da licença-maternidade ou da licença-paternidade em virtude do programa.

[5] Dados publicados pela Receita federal em fevereiro de 2023 (Brasil,2023)

Tabela 2. Quantidade de vínculos trabalhistas gerados pelas pessoas jurídicas no Brasil em 2020

Forma de Tributação	Quantidade de Vínculos Trabalhistas (Empregados e Contribuintes individuais)	
	Quantidade	%
Simples-MEI	181.178	0,34%
Simples	14.913.420	27,98%
Lucro Presumido	8.672.158	16,27%
Imunes/Isentas IRPJ	3.105.956	5,83%
Lucro Real	26.398.238	49,54%
Lucro Arbitrado	20.164	0,04%
Totais	53.291.114	100,00%

Fonte: Brasil,2024b.

Ao estratificar este número por gênero, em observância ao objetivo proposto, segundo dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2020 as mulheres representavam 41,7% da população ocupada no país, ou seja, teríamos mais de 22 milhões de mulheres que frente à gestação ou adoção teriam a opção de dedicar mais tempo ao cuidado da criança e de si (Brasil, 2020; 2023).

Esse montante estimado de vínculos trabalhistas pertencentes ao gênero feminino sofre uma redução significativa, quando observado sob o viés da atratividade econômica do programa. Em um cenário de adesão plena pelas empresas optantes pelo regime de tributação baseado no lucro real (49,54%), somente 11 milhões de mulheres teriam a possibilidade de solicitar prorrogação da licença-maternidade em 2020 para dedicar-se ao cuidado.

Ao adentrar nos dados do Programa Empresa Cidadã, disponíveis no *site* da Receita Federal para o período 2010-2024 será possível observar o número de pessoas jurídicas inscritas no programa por ano, principal atividade econômica e distribuição geográfica destas.

De janeiro de 2010 a maio de 2024 o Programa Empresa Cidadã consolidou a inscrição de 29.726 pessoas jurídicas. Segundo o Mapa de Empresas, em abril de 2024 o Brasil possuía aproximadamente 21,8 milhões de empresas ativas. Ou seja, apenas 0,14% das pessoas jurídicas ativas no Brasil fazem parte do programa (Brasil,2024).

Devido à ausência de dados disponíveis em relação ao regime tributário elegido pelas pessoas jurídicas no ano 2024 não é possível avaliar a adesão por este critério. Se disponíveis, estes dados colaborariam na análise da atratividade do programa pelo viés da sustentabilidade econômica.

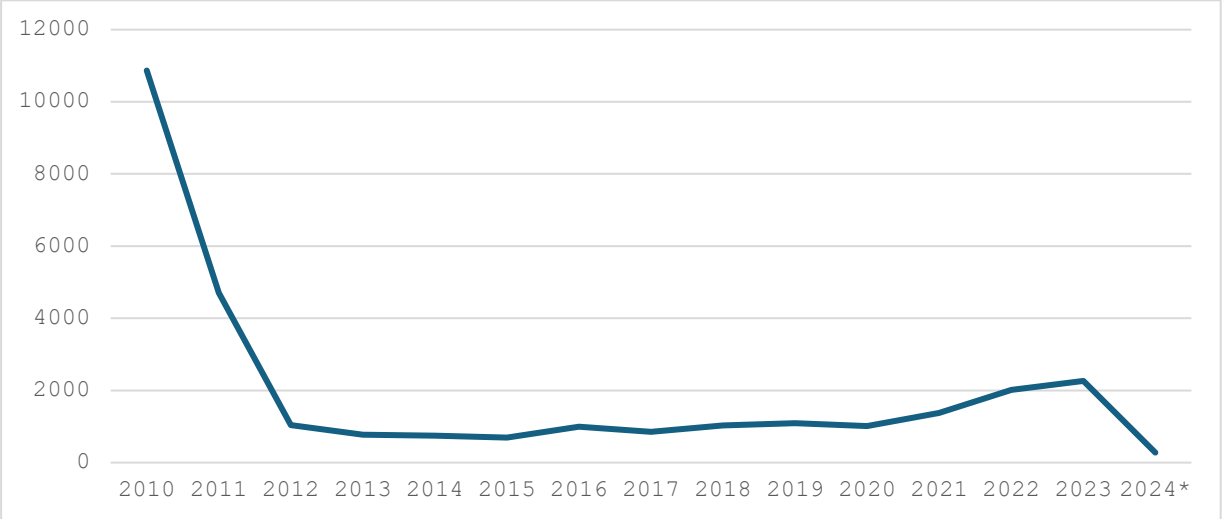

Figura 1. Número de pessoas jurídicas inscritas no programa, por ano
*Dados parciais do ano de 2024, adesões realizadas até 17 de maio de 2024.
Fonte: Brasil, 2024a

No primeiro ano, o programa teve o maior número de adesões com 10.866 pessoas jurídicas inscritas (36,6%). Desde então manteve uma média de 1.347 inscrições por ano. Estes dados nos levam a acreditar que o programa teve uma taxa de atratividade superior em seu lançamento, mas por falta de ações afirmativas perdeu visibilidade e interesse dos empregadores ao longo do período analisado.

Dentre os dados disponíveis no cadastro das empresas inscritas no Programa está o código da Classificação Nacional de Atividades Econômicas[6] - CNAE, por ele é possível verificar a principal atividade econômica exercida pela empresa. O código CNAE é estruturado em cinco níveis (seções; divisões; grupos; classes e subclasses) e compreende 1.332 categorias de atividade econômica. Pelo quantitativo de empresas que contempla essa pesquisa optamos por realizar a macro análise dos dados (figura 2), pela classificação da atividade econômica das empresas no primeiro nível, em 21 seções de classificação (IBGE, 2024).

[6] CNAE Subclasses 2.3, em vigor a partir de 01 de janeiro de 2019 (IBGE, 2024).

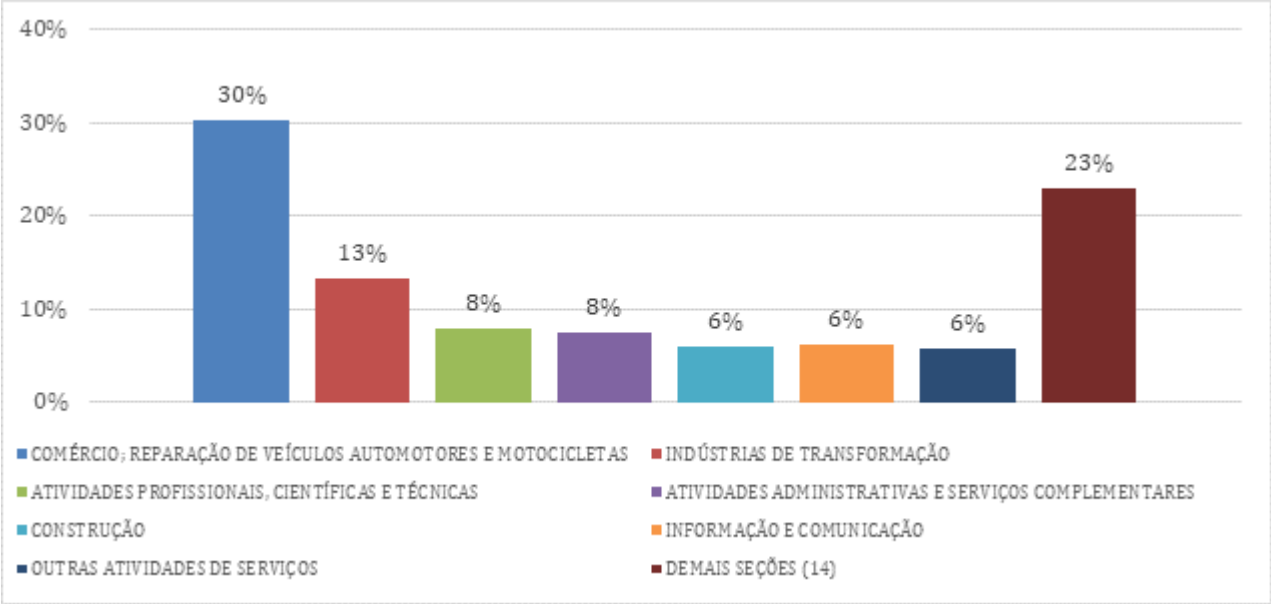

Figura 2. Principal atividade econômica das empresas inscritas no programa
Fonte: Brasil, 2024a

As empresas inscritas no Programa estão dispersas nas 21 seções de classificação do CNAE. Essa dispersão ocorre de maneira desigual, vemos a concentração de empresas que têm como atividade principal o comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas (seção G) com 6.596 participantes (30%), em contrapartida há seções com apenas uma empresa inscrita no programa como é o caso da seção dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais (seção U).

Das 21 seções há 14 delas (66,6%) com percentual de participação igual ou inferior a 5%, estas foram agrupadas e representadas na figura 2 como "demais seções (14)" totalizando 23% das empresas participantes do programa.

No quesito distribuição geográfica das pessoas jurídicas inscritas no programa (Figura 3) nota-se que mais da metade estão localizadas na região Sudeste (56,4%), seguida pelas regiões: Sul (16,6%), Nordeste (13,9%); Centro-Oeste (7,7%) e Norte (5,4%). Se comparar estes dados com os percentuais de pessoas jurídicas ativas por região, não se observa grande discrepância o que indica a tendência de proporcionalidade entre as variáveis até 2024.

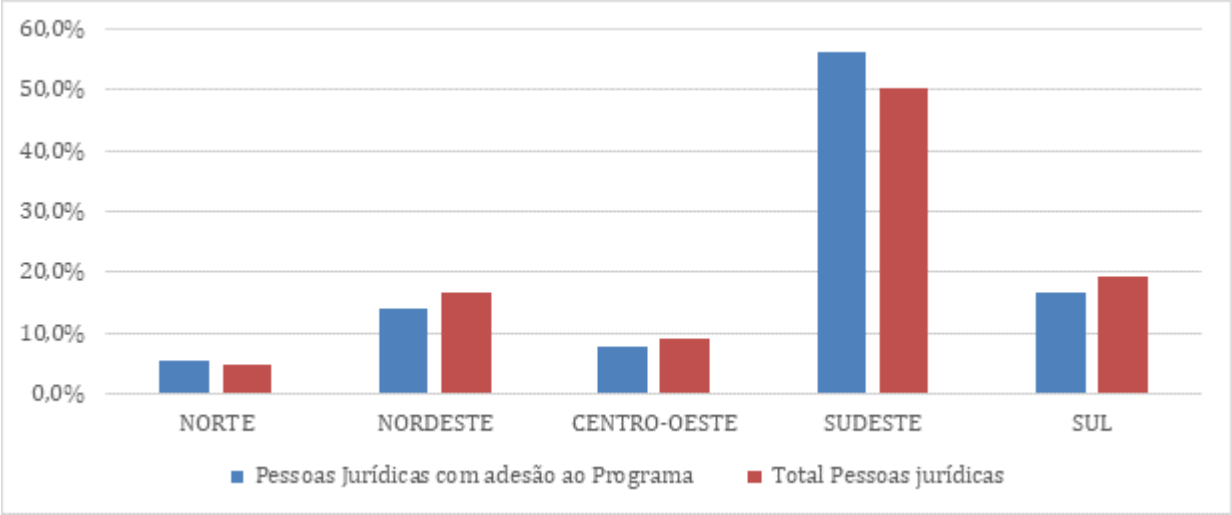

Figura 3. Distribuição das pessoas jurídicas em percentual, por região
Fonte: Brasil, 2024ª

Embora não seja possível afirmar o(s) motivo(s) que levam a baixa adesão das pessoas jurídicas ao Programa Empresa Cidadã pelas análise elaboradas até aqui, a pesquisa "Licenças Maternidade e Paternidade nas Empresas" realizada entre 2021 e 2022 no Brasil traz em seu relatório os motivos mais citados pelos participantes para a não adesão da empresa ao Programa Empresa cidadã, dentre eles: 37% não conhecem suficientemente o programa; 23% não preenchem o requisito; 8% não acreditam que seja uma demanda dos funcionários; e 17% não acreditam na viabilidade financeira do programa (Family Talks; 4Daddy, 2022, p. 33).

A baixa adesão ao programa por parte das organizações associada a insegurança das colaboradoras culmina na redução do suporte à família que pode afetar a saúde e o bem-estar tantos dos pais quanto da criança e, reforça a desigualdade de gênero onde as mulheres seguem enfrentando maiores desafios para se manter no mercado de trabalho após o nascimento do(a) filho(a).

Considerações finais

A efetividade e atratividade do Programa Empresa Cidadã na iniciativa privada entre 2010-2024 foram avaliadas nesta pesquisa pelo número de adesão de pessoas jurídicas ao programa por ano e pelo total de adesões ao programa x total de pessoas jurídicas ativas no Brasil em 2024.

Os resultados demonstram que o programa teve maior efetividade em 2010, ano de sua implantação. De 2011 a 2024 é possível observar um declínio considerável no número de empresas que aderiram ao programa. Em abril de 2024 havia aproximadamente 21,8 milhões de empresas

ativas inscritas no CNPJ, destas apenas 29.726 estavam inscritas no Programa Empresa Cidadã (0,14%).

Para a análise de atratividade do programa leva-se em consideração a viabilidade financeira do programa, que atribuí incentivo fiscal as empresas optantes pelo regime tributário de lucro real. Em 2020 o programa era atrativo economicamente para apenas 1,38% dos empregadores, e que em caso de adesão plena destes, o benefício de prorrogação de licença-maternidade estaria disponível à aproximadamente 11 milhões de mulheres, menos da metade da população feminina do país que possuía relação trabalhista com pessoa jurídica no referido ano.

Devido a ausência de dados disponíveis em relação ao regime tributário elegido pelas pessoas jurídicas para o ano de 2024 não é possível avaliar a adesão e a extensão do benefício por estes critérios. Se disponíveis, estes dados colaborariam na análise da atratividade do programa pelo viés da sustentabilidade econômica ao longo dos anos.

Assim, face ao exposto pode-se afirmar que o Programa Empresa Cidadã não é efetivamente aplicado e necessita de ajustes legais e de ações afirmativas a fim de torná-lo mais atrativo aos empregadores da iniciativa privada. Pois empresas que não aderem ao programa podem estar menos propensas a adotar outras políticas sociais, impactando diretamente no bem-estar da sociedade.

A presente pesquisa possui limitação no número de variáveis analisadas pela ausência de dados disponíveis para análise e pelo tempo disponibilizado para a execução. Sugere-se futuras pesquisas levando em consideração um maior número de variáveis que possibilitarão análises mais profundas ao objetivo proposto.

Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Presidência da República**, 1988. Disponivel em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 julho 2024.

BRASIL. Lei Nº 10.421, de 15 de abril de 2002. **Presidência da República**, 2002. Disponivel em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10421.htm>. Acesso em: 12 julho 2024.

BRASIL. Câmera dos Deputados. **Licença-Maternidade 2:** Evolução das leis e costumes sobre licena-maternidade no Brasil, 2007. Disponivel em: <https://www.camara.leg.br/radio/programas/293878-especial-licenca-maternidade-2-evolucao-das-leis-e-costumes-sobre-licenca-maternidade-no-brasil-0602/>. Acesso em: 1 julho 2024.

BRASIL. Informe de Previdência Social. **Previdência Social**, 2007. Disponivel em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/3_090213-144507-483.pdf>. Acesso em: 12 julho 2024.

BRASIL. Lei Nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. **Presidência da República**, 2008. Disponivel em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm>. Acesso em: 12 julho 2024.

BRASIL. Lei Nº 13.257, de 8 de março 2016. **Presidência da República**, 2016. Disponivel em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm#art38>. Acesso em: 13 julho 2024.

BRASIL. Síntese de Indicadores Sociais. **Instituto Brasileiro de Geografia Aplicada - IBGE**, 2020. Disponivel em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?edicao=29143>. Acesso em: 13 julho 2024.

BRASIL. Informações Tributárias e Sociais dos Setores Econômicos: Anos-Calendário 2019 e 2020. **Ministério da Fazenda**, 2023. Disponivel em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/estudos/pessoas-juridicas-por-setor/estudos-setoriais-das-pessoas-juridicas/dados-setoriais-consolidados-2019-e-2020/dados-setoriais-consolidados-resumo-e-metodologia-2019-e-2020.pdf>. Acesso em: 13 julho 2024.

BRASIL. Programa Empresa Cidadã. **Ministério da Fazenda**, 2023. Disponivel em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/beneficios-fiscais/programa-empresa-cidada/orientacoes>. Acesso em: 13 julho 2024.

BRASIL. Mapa de Empresas: Boletim do 1º quadrimestre/2024. **Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte**, 2024. Disponivel em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-1o-quadrimestre-2024.pdf>. Acesso em: 14 julho 2024.

FAMILY TALKS E 4DADDY. **Pesquisa Licenças Maternidade e Paternidade nas Empresas**. [S.l.], p. 73. 2022.

GOES, Y. Empresas avaliam impacto da ampliação da licença-maternidade e paternidade. **Decisor Brasil**, 2025. Disponivel em: <https://www.decisorbrasil.com.br/empresas-avaliam-impacto-da-ampliacao-da-licenca-maternidade-e-paternidade/?form=MG0AV3&form=MG0AV3>. Acesso em: 28 fevereiro 2025.

IBGE. Comissão Nacional de Classificação - CONCLA. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, 2024. Disponivel em: <https://cnae.ibge.gov.br/#>. Acesso em: 28 novembro 2024.

JÚNIOR, A. P. D.; LIMA, A. A. B. D.; MACHADO, J. D. M. S. **Diálogos interdisciplinares no direito**. [S.l.]: Fi, v. 2, 2018. Disponivel em: <http://wap.precog.com.br/bc-texto/obras/2019-pack-065.pdf#page=147>. Acesso em: 18 janeiro 2025.

LIMA, I. B. Prorrogação da licença maternidade: razões legislativas. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, Vitória da Conquista, 2010. 4-60. Disponivel em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/ccsa/article/download/1960/1671/3304>. Acesso em: 13 julho 2024.

LOPES, E. Licença-maternidade: Ampliação está na pauta do Senado para 2025. **Meu Cadastro Único**, 2025. Disponivel em: <https://meucadastrounico.com.br/licenca-maternidade-ampliacao-senado/?form=MG0AV3&form=MG0AV3>. Acesso em: 28 fevereiro 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. UNICEF: apenas 40% das crianças no mundo recebem amamentação exclusiva no início da vida. **Nações Unidas Brasil**, 2019. Disponivel em: <https://brasil.un.org/pt-br/83869-unicef-apenas-40-das-crian%C3%A7as-no-mundo-recebem-amamenta%C3%A7%C3%A3o-exclusiva-no-in%C3%ADcio-da-vida>. Acesso em: 12 julho 2024.

PINHEIRO, G. D. N. **O Programa Empresa Cidadã e a ampliação da licença maternidade no setor privado: boas intenções; modestos resultados**. [S.l.]. 2019.

TEIXEIRA, F. C. R. Licença maternidade: um paradoxo normativo. **Instituto Brasileiro ed Direito da Família**, julho 2017. Disponivel em: <https://ibdfam.org.br/artigos/1226/Licen%C3%A7a+maternidade:++um+paradoxo+normativo>. Acesso em: 05 julho 2024.

ZAMARIOLLI, M. M. **A mulher na política**, 2021. Disponivel em: <http://www.portal.santos.sp.gov.br.>. Acesso em: 12 dezembro 2024.

Recebido em: 17/12/2024 aprovado em 03/03/2025