

CUIDADOS COM O RECÉM-NASCIDO

SENADOR QUER ESTENDER LICENÇA-MATERNIDADE AO CÔNJUGE, EM CASO DE INCAPACIDADE FÍSICA OU PSÍQUICA DA MÃE

De autoria do senador Paulo Paim (PT/RS), o Projeto de Lei do Senado (PLS) n.º 442/2017 pretende assegurar ao cônjuge ou companheiro o benefício da licença-maternidade, bem como o salário-maternidade, pelo período de 120 dias após o nascimento, ou pela parte restante que dela lhe caberia (desde que não seja inferior a 30 dias), em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe.

Como o próprio autor da proposta ressalta, nos casos de morte da mãe, o direito à licença-maternidade já é concedido ao cônjuge remanescente. Portanto, trata-se, com esse projeto, de estender o benefício a outras situações que igualmente privam a criança do cuidado materno.

O senador embasa sua proposta no princípio inscrito no artigo 227 da Constituição, que coloca a criança como foco central de

todas as preocupações, determinando que seus direitos e interesses sejam observados em primeiro lugar.

Considerando que o salário-maternidade é um benefício concedido às mães durante o período de afastamento pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), caso esse projeto seja aprovado, não haverá nenhum ônus ao empregador, posto que a responsabilidade pelo pagamento caberá à Previdência Social.

Como a proposta pretende assegurar amparo pleno ao recém-nascido no momento mais delicado de sua existência, a FecomercioSP entende que a iniciativa é pertinente. Por isso, coloca-se a favor da aprovação do PLS n.º 442/2017, que está na Comissão de Assuntos Sociais, com a relatora, senadora Marta Suplicy (PMDB/SP). [&]



pág. **02** BENEFÍCIO

Prazo de 15 dias para primeiro salário-maternidade



pág. **03** EMPREGADO

Folga no dia do aniversário sem desconto no salário



pág. **04** DANO MORAL

Medida provisória muda base de cálculo de indenização



PAGAMENTO DO SALÁRIO-MATERNIDADE

PROPOSTAS NA CÂMARA E NO SENADO COLOCAM PRAZO DE 15 DIAS PARA RECEBIMENTO DO BENEFÍCIO

Dois projetos de lei (PL) pretendem assegurar que o salário-maternidade comece a ser pago em até 15 dias após a apresentação de seu requerimento. Na Câmara, tramita o PL n.º 9121/2017, de autoria do deputado Lindomar Garçon (PRB/RO), e no Senado, o PL n.º 296/2016, do senador Telmário Mota (PDT/RR).

Em sua justificativa, o deputado Garçon ressalta a importância da iniciativa, uma vez que tem por objetivo garantir mais proteção aos incapazes, tendo em conta que necessitam de atenção e cuidados redobrados no último mês de gestação e nos primeiros meses de vida. A demora no recebimento do pagamento do benefício poderá comprometer a recuperação da mãe – que muitas vezes não tem outra fonte de renda –, além do desenvolvimento da criança.

Essa preocupação também é destacada pelo senador Mota. Para ele, o salário-maternidade permite à família tranquilidade para que não falte o principal, ou seja, a alimentação e a manutenção da família e da casa.

É importante destacar que a legislação previdenciária prevê 45 dias como único prazo para o primeiro pagamento de todos os benefícios. Para a concessão de uma aposentadoria, que envolve a análise de diversos documentos e cálculos mais complexos para determinar o valor do benefício, o prazo é razoável.

Entretanto, como observa o deputado Garçon em sua justificativa, “em se tratando de salário-maternidade, não há razão para o ente previdenciário postergar por até 45 dias o primeiro pagamento do benefício, quando a segurada já tiver apresentado toda a documentação necessária para sua concessão”. Principalmente porque o documento essencial de comprovação ao benefício é a certidão de nascimento do filho, que não exige análise complexa. Também o cálculo do benefício não se mostra operação complicada, uma vez que envolve a identificação de, no máximo, os últimos 15 salários de contribuição da contribuinte individual, que já



constam no sistema informatizado da Previdência Social.

Para o deputado, sua proposta se justifica ainda como forma de garantir isonomia a todas as seguradas do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Isso porque as seguradas que são empregadas não têm interrupção no recebimento de sua renda mensal quando entram em licença, uma vez que a empresa paga o salário-maternidade para depois fazer a compensação ao recolher as contribuições previdenciárias devidas [veja quadro]. O mesmo não acontece com a contribuinte individual e a segurada especial, que ainda precisam esperar 45 dias para receber o primeiro benefício.

A FecomercioSP entende ser essa uma questão relevante, especialmente para a trabalhadora que não tem carteira assinada. Por isso, é favorável às duas propostas, uma vez que não haverá prejuízo para as empresas, que já fazem o recolhimento na data prevista para o pagamento. [&]

QUEM PAGA O BENEFÍCIO?

► A empresa, para a segurada empregada, exceto nos casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção;

► A Previdência Social, por meio da rede bancária, para a segurada empregada, nos casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção;

► A Previdência Social, por meio da rede bancária, em qualquer hipótese nos pedidos da empregada doméstica, contribuinte individual e facultativa.

FOLGA NO DIA DO ANIVERSÁRIO

PROJETO QUER INCLUIR A DATA NO ROL DE HIPÓTESES EM QUE O TRABALHADOR PODE FALTAR SEM TER DESCONTO NO SALÁRIO



Prática já adotada em algumas empresas, como liberalidade, a falta do empregado ao serviço no dia de seu aniversário sem prejuízo salarial pode ser assegurada em lei. É o que propõe o Projeto de Lei (PL) n.º 8903/2017 (apensado ao PL n.º 1830/2007), apresentado pelo deputado Roberto Sales (PRB/RJ), ao acrescentar o inciso XII ao artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ao inserir o aniversário do trabalhador no rol de hipóteses em que se permite a ausência ao trabalho sem desconto na folha de pagamento, o parlamentar argumenta que a medida contribuirá para a melhoria da qualidade de vida do empregado, pois permitirá

maior convivência deste com familiares e amigos. Alega o deputado que esse bem-estar terá reflexos positivos na produtividade, o que anulará possíveis impactos nos custos da empresa.

Todavia, vale lembrar que o empregador já arca com vários ônus financeiros por manter um empregado em sua empresa, tais como o pagamento do salário, os depósitos mensais do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), os custos com vale-transporte e vale-alimentação, entre outros. Dessa maneira, o mínimo que se pode exigir é que o empregado cumpra a jornada de trabalho estabelecida.

Ademais, a CLT, em seu artigo 473 e incisos, estabelece casos em que os empregados podem deixar de comparecer ao emprego sem ter seu salário descontado. Como ressalta a assessoria técnica da FecomercioSP, o rol de faltas justificadas já é bem extenso. Além disso, a ausência do empregado não apenas causa prejuízo ao empregador como também não é certo que cumpra o objetivo defendido pelo autor do PL n.º 8903/2017: uma vez que só o empregado terá folga no dia de seu aniversário, como garantir maior convívio com familiares e amigos? Pelo exposto, a FecomercioSP é contrária à aprovação da proposta. [&]

CURSOS EAD SENAC

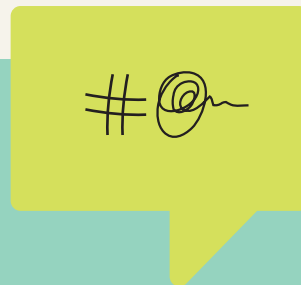
- Cursos Livres
- Cursos Técnicos
- Graduação
- Pós-graduação
- Extensão Universitária

www.ead.senac.br

Senac
O MELHOR ENSINO
A DISTÂNCIA DO PAÍS.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

MEDIDA PROVISÓRIA ESTABELECE COMO BASE DE CÁLCULO O VALOR DO LIMITE MÁXIMO DOS BENEFÍCIOS DO RGPS



Apresentado pelo deputado Cleber Verde (PRB/MA), o Projeto de Lei (PL) n.º 8544/2017 pretende excluir da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017) o trecho que dispõe sobre a fixação do valor da indenização por dano moral nas relações de trabalho, ou seja o artigo 223-G, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Cabe ressaltar que, com as mudanças introduzidas na CLT pela Reforma Trabalhista sobre esse tema, o legislador brasileiro passou a adotar a expressão “dano extrapatrimonial” em substituição a “dano moral”, especialmente por ser de mais amplo escopo, abrangendo inclusive o dano estético. Em seguida, adotou a estratégia de tarifar ou de estabelecer um marco regulatório, em balizas mínimas e máximas para o dano extrapatrimonial, afastando ou tornando mais difícil para o magistrado aplicar, por sua própria iniciativa, o arbitramento da indenização devida em cada caso concreto.

De acordo com essa mudança, a Justiça do Trabalho deve tomar como base para cálculo da indenização o “último salário contratual do ofendido”. Essa nova

orientação gerou polêmica, uma vez que quanto mais baixo o salário de uma pessoa, menor seria o valor máximo da indenização. Para o autor do PL n.º 8544/2017, tal regra é inconstitucional. Depreende-se da justificativa apresentada por ele, que a proposta visa a garantir que tal indenização seja fixada com base no salário mínimo, não no último salário contratual do ofendido.

Ocorre que a base de cálculo de tal indenização já foi alterada pela Medida Provisória (MP) n.º 808/2017, que tratou de outras mudanças na Reforma Trabalhista.

Nesse caso específico, a MP estabeleceu como base de cálculo o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), hoje de R\$5.645,80 [veja tabela abaixo].

Com a alteração apresentada pela MP n.º 808/2017, fica afastado o parâmetro salarial dos ofendidos.

Dessa forma, a assessoria técnica da FecomercioSP entende que o PL n.º 8544/2017 perdeu a sua eficácia. De qualquer forma, a Entidade continua acompanhando tanto a tramitação do projeto quanto a da MP n.º 808/2017, para verificar em um futuro próximo as medidas cabíveis. [&]

PARÂMETROS PARA REPARAÇÃO POR DANO EXTRAPATRIMONIAL

Para ofensa de natureza leve	Até 3 vezes o valor do limite máximo dos benefícios do RGPS
Para ofensa de natureza média	Até 5 vezes o valor do limite máximo dos benefícios do RGPS
Para ofensa de natureza grave	Até 20 vezes o valor do limite máximo dos benefícios do RGPS
Para ofensa de natureza gravíssima	Até 50 vezes o valor do limite máximo dos benefícios do RGPS



F&CSP

Senac

Sesc

AQUI TEM A FORÇA DO COMÉRCIO

PUBLICAÇÃO DA FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

PRESIDENTE ABRAM SZAJMAN • SUPERINTENDENTE ANTONIO CARLOS BORGES • COLABORAÇÃO ASSESSORIA TÉCNICA • COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO TUTU • DIRETOR DE CONTEÚDO ANDRÉ ROCHA • EDITORA IRACY PAULINA • FALE COM A GENTE PUBLICACOES@FECOMERCIO.COM.BR RUA DOUTOR PLÍNIO BARRETO, 285 • BELA VISTA • 01313-020 • SÃO PAULO – SP • www.fecomercio.com.br

Todos os direitos patrimoniais relativos ao conteúdo desta obra são de propriedade exclusiva da FecomercioSP, nos termos da Lei n.º 9.610/98 e demais disposições legais aplicáveis à espécie. A reprodução total ou parcial é proibida sem autorização