



SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora Soraya Thronicke

MEMO Nº 077/2019 – GSSTHRON

Brasília-DF, 15 de agosto de 2019.

A Sua Excelência o Senhor

Senador Romário

Presidente da Comissão de Assuntos Sociais

Senado Federal

Assunto: Juntada de documento – PLS 151/2017

Senhor Presidente,

Solicito, como relatora do PLS 151, de 2017, que “Altera os arts. 392, 392-A e 473, III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer o compartilhamento da licença maternidade e da licença adotante”, que seja juntado ao processado e disponibilizado no site do Senado Federal, vinculando assim, ao projeto de lei em comento, o impacto orçamentário referente à matéria, que segue anexo a este.

Agradecendo a atenção dispensada à minha solicitação, renovo votos de estima e elevada consideração.

Atenciosamente,

Senadora **SORAYA THRONICKE**

PLS / MS

CONSULTORIA DE ORÇAMENTOS, FISCALIZAÇÃO E CONTROLE

10 DE MAIO DE 2019

Nota Técnica de Impacto Orçamentário e Financeiro nº 38/2019

Assunto: Estimativa do impacto fiscal do Projeto de Lei do Senado n. 151, de 2017, o qual, entre outras disposições, amplia para 180 dias o prazo da licença-maternidade das trabalhadoras celetistas

SENADO
FEDERAL



1. INTRODUÇÃO

A presente Nota tem por objetivo atender solicitação da Senadora Soraya Thronicke (STO 2019-00265), para que esta Consultoria de Orçamentos, Fiscalização e Controle forneça subsídios quanto à estimativa de impacto orçamentário e financeiro do Projeto de Lei do Senado – PLS n. 151, de 2017. A proposição visa, entre outras mudanças, alargar de 120 para 180 dias o prazo da licença-maternidade das trabalhadoras celetistas.

2. CONSIDERAÇÕES PRELIMINARES

Estimativa de impacto

A Emenda Constitucional n. 95/2016 inseriu dispositivos no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCTⁱ os quais preveem que a proposição legislativa que crie ou altere despesa obrigatória ou renúncia de receita deverá ser acompanhada da estimativa do seu impacto orçamentário e financeiro.

Por sua vez, o art. 17ⁱⁱ da Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF, que trata de despesa obrigatória de caráter continuado¹, também prevê a necessidade da apresentação prévia da estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício de sua entrada em vigor e nos dois subsequentes, bem como da demonstração da origem dos recursos para seu custeio, de modo a comprovar que não afetará a meta de resultado primário. Esses recursos compensatórios devem ser permanentes, obtidos por meio do aumento de receita (elevação de alíquotas, ampliação da base de cálculo, majoração ou criação de tributo ou contribuição) ou por redução de despesa continuada. Deve-se examinar também a compatibilidade da despesa com o plano plurianual e a lei de diretrizes orçamentárias.

A Lei n. 13.707/2018 (Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2019 – LDO 2019) determina, em seu art. 114ⁱⁱⁱ, para efeito de adequação orçamentária e financeira e compatibilidade com as disposições constitucionais e legais, que as proposições legislativas e as suas emendas que importem ou autorizem diminuição de receita ou aumento de despesa

¹ Despesa corrente derivada de lei, medida provisória ou ato administrativo normativo que fixem para o ente a obrigação legal de sua execução por um período superior a dois exercícios.

da União deverão estar acompanhadas de estimativas desses efeitos no exercício em que entrarem em vigor e nos dois exercícios subsequentes, com a correspondente compensação.

O § 4º do mesmo artigo 114 estabelece que a remissão à futura legislação, o parcelamento de despesa ou a postergação do impacto orçamentário-financeiro não elidem a necessária estimativa e correspondente compensação previstas.

Importa destacar que a indicação de compensação é atribuição privativa dos parlamentares, pois envolve juízo de valor sobre qual opção deve ser adotada: aumento compensatório correspondente da receita; ou redução permanente de outra despesa. Para subsidiar a escolha, pode-se utilizar, por exemplo, a lista de despesas obrigatórias (Anexo III da LDO 2019) e o demonstrativo de gastos tributários, constante do Anexo IV.¹¹ Renúncia de Receita Administrada pela RFB e Previdência, do PLDO 2020².

Adequação orçamentária e financeira

Conforme já se pode observar, a estimativa de impacto é apenas um dos requisitos para a adequação orçamentária e financeira de dada proposição. Esse requisito é formal. Há outros, formais e materiais, para a higidez fiscal de iniciativas legislativas, alguns aplicáveis em todos os casos outros próprios para determinados assuntos. Destacadamente, tem-se, em essência, aí no plano material, que, em regra, a despesa surgida ou a receita perdida devem ser objeto de compensação.

Desde essa ótica geral do aspecto, faz-se a seguir breve referência a requisitos, além da estimativa de impacto, para a adequação orçamentária e financeira de proposições que afetem direta ou indiretamente a despesa ou a receita, já considerando a situação específica que aqui se tem em perspectiva:

- Nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total (Constituição Federal – CF, art. 195, § 5º); os atos que criarem ou aumentarem despesa obrigatória de caráter

² Disponível em <http://www.economia.gov.br/Economia/assuntos/orcamento/orcamentos-anuais/2020/orcamento-anual-de-2020#projeto-pldo>. Acesso em: 22 abr. 2019.

continuado deverão demonstrar a origem dos recursos para o seu custeio (LRF, art. 17, § 1º);

- Salvo cancelamento equivalente de outra despesa obrigatória, está vedada no exercício de 2019 a aprovação de proposições legislativas relativas a despesas obrigatórias sujeitas ao Novo Regime Fiscal – NRF (arts. 106 e ss. do ADCT) que, direta ou indiretamente, importem ou autorizem diminuição de receita ou aumento de despesa da União (LDO 2019, art. 115);

- A remissão à futura legislação, o parcelamento de despesa ou a postergação do impacto orçamentário-financeiro não elidem a necessária estimativa e correspondente compensação conforme exigidas (LDO 2019, art. 114, § 4º);

- Comprovação de que a despesa criada ou aumentada não afetará as metas de resultados fiscais, devendo os seus efeitos financeiros, nos períodos seguintes, ser compensados pelo aumento permanente de receita ou pela redução permanente de despesa (LRF, art. 17, § 2º; LDO 2019, art. 114);

- Aderência aos limites de dispêndio impostos pela LRF e pelo NRF; observância da iniciativa legislativa privativa se for o caso;

- Em geral, compatibilidade com as normas da LRF, do plano plurianual e da LDO (decorrência lógica do modelo financeiro-orçamentário constitucional, e explicitada no art. 17, § 4º, da LRF).

3. CONTEXTUALIZAÇÃO DO ASSUNTO, MUDANÇAS E IMPACTOS DO PLS

Licença e Salário-Maternidade

Desde a Constituição Federal, a maternidade e a infância são considerados direitos sociais (art. 6º). Ademais, é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, certos direitos, como os relativos à saúde e à convivência familiar (art. 227). Mais concretamente, prevê-se licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias (art. 6º, XVIII), e também que a seguridade social, tanto a previdência quanto a assistência, devem tutelar a maternidade e a infância (art. 201, II, e art. 203, I).

Focalizando a matéria desde o prisma que importa no presente contexto, excluídas as trabalhadoras estatutárias, pode-se assim pontuar as principais normas legais regentes do tópico e aqui de imediato interesse, consoante as redações atualmente vigentes nos planos celetista e previdenciário do regime geral:

- Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei n. 5.452, de 1943):

- A empregada tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário (arts. 392), inclusive a que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente (art. 392-A); em caso de morte da genitora, o cônjuge ou companheiro empregado fará jus ao gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono (art. 392-B); as disposições do art. 392-A e 392-B se aplicam no que couber ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção (art. 392-C);

- Durante o período de licença, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos seis últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos (art. 393); o valor mensal do benefício está limitado ao teto da remuneração no serviço público, e não pelo teto geral do RGPS (cf. art. 72, § 1º, da Lei n. 8.213, de 1991; art. 248 da CF; e julgamento na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1.946-DF);

- Lei n. 11.770, de 2008:

- Por meio dela, institui-se o Programa Empresa Cidadã destinado a prorrogar por sessenta dias a licença-maternidade (também a licença-paternidade em quinze dias, conforme alteração depois sobrevinda); a prorrogação é garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, inclusive à empregada ou empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança (art. 1º);

- 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. 3º, I);
- A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto de renda devido a remuneração integral da empregada referente à prorrogação da licença-maternidade (art. 5º);
- Lei n. 8.213, de 1991, que dispõe sobre os benefícios da Previdência Social:
 - O salário-maternidade é um benefício do RGPS (art. 18, I, “g”) devido à segurada, durante 120 dias, inclusive no caso de adoção ou guarda judicial (arts. 71 e 71-A);
 - Compete à “empresa” pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço (art. 72, § 1º);
 - Em diversos casos, porém, a exemplo de seguradas empregadas domésticas, trabalhadoras avulsas ou adotantes, o benefício é pago diretamente pela Previdência Social (cf. arts. 71-A, § 1º, 71-B, § 2º, e 72, § 3º).^{iv}

Devedor do salário-maternidade, impactos econômicos

Conforme visto, o polo passivo da obrigação relativa ao salário-maternidade pode ser ocupado pelo RGPS ou pelo empregador³, com ou sem reembolso ou senão renúncia compensatória. A tabela a seguir esquematiza as diferentes principais hipóteses em torno do ponto, indicando pois os atores que experimentam direta e, ou, principalmente os impactos econômicos e financeiros de eventual mudança nas regras de regência, e ainda o enquadramento orçamentário de cada espécie:

³ Isso também pode ser constatado rapidamente na página pertinente do Instituto Nacional do Seguro Social na Internet (<https://www.inss.gov.br/beneficios/salario-maternidade/>). Acesso em: 30 abr. 2019).

Segurado/Situação	Quem paga	Compensação/ Contrapartida	Enquadramento orçamentário
Empregada de empresa	Empregador diretamente, cumprindo obrigação que é do RGPS	Sim, reembolso integral mediante compensação no pagamento das contribuições incidentes sobre a folha e demais rendimentos pagos	Redução na arrecadação da contribuição patronal (sem trânsito no âmbito da despesa orçamentária)
Seguradas desempregadas, empregadas domésticas, outras seguradas em geral, casos de adoção, etc.	RGPS	***	Despesa do Orçamento da Seguridade
Empregada de pessoa jurídica que tenha aderido ao Programa Empresa Cidadã, quanto aos sessenta dias de prorrogação	Empregador	Sim quanto a pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real, dedução no imposto de renda devido do total da remuneração integral da empregada nos dias de prorrogação	Diminuição da receita em função do benefício fiscal (subsídio, gasto tributário)

Visão orçamentária da paga por empresa de obrigação do RGPS

Nos termos do art. 72, § 1º, da Lei n. 8.213, de 1991, repise-se, compete à empresa quitar o salário-maternidade devido à respectiva empregada. Na hipótese, a empresa como que representa o RGPS, pagando à empregada um benefício previdenciário. De fato, o débito é do RGPS, não do empregador, isto é, a verba é previdenciária, devida pelo sistema correlato, não salarial trabalhista. Tanto que o empregador é reembolsado integralmente pelo que paga mediante recolhimento a menor da contribuição previdenciária incidente sobre a folha de pagamento.

A redação em vigor do citado dispositivo da Lei n. 8.213, de 1991, foi introduzida pela Lei n. 10.710, de 2003, que restabeleceu o pagamento, pela empresa, do salário-maternidade

devido à segurada empregada gestante⁴. Até naquela altura, e desde 1999, o benefício era pago pelo RGPS, vale dizer, havia dotação orçamentária para fazer frente à quejanda despesa, e, pelo lado da receita, não se via redução compensatória por débito do sistema previdenciário antes adimplido pelo empregador.

Do parecer aprovado pela Comissão de Assuntos Sociais do Senado ao Projeto de Lei da Câmara n. 41, de 2003, do qual se originou a Lei n. 10.710, de 2003, e, pois, o restabelecimento do pagamento direto pelo empregador empresa do salário-maternidade, retira-se um histórico mais detalhado:

É submetido ao exame da Comissão de Assuntos Sociais o Projeto de Lei da Câmara nº 41, de 2003, de iniciativa do Presidente da República, que tem por objetivo alterar a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para restabelecer o pagamento, pela empresa, do salário maternidade devido às seguradas empregada e trabalhadora avulsa gestantes. [...]

O Poder Executivo salienta que até o advento da Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999, o salário maternidade devido às seguradas empregadas era pago diretamente pela empresa, que se ressarcia do respectivo valor quando do recolhimento das contribuições devidas à Previdência Social. Com o objetivo de reprimir fraudes, alterou-se a forma de pagamento do benefício, o qual passou a ser efetuado diretamente pelo Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS). Afirma que a situação atual difere daquela que motivou a relatada alteração, pois a implantação de novos mecanismos de fiscalização

⁴ Confira-se:

~~Art. 72. O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual à sua remuneração integral e será pago pela empresa, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições, sobre a folha de salários.~~

~~Parágrafo único. A empresa deverá conservar durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes para exame pela fiscalização da Previdência Social.~~

~~Art. 72. O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral.~~ (Redação Dada pela Lei nº 9.876, de 26.11.99)

~~§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.~~ (Incluído pela Lei nº 10.710, de 2003)

~~§ 2º A empresa deverá conservar durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes para exame pela fiscalização da Previdência Social.~~ (Incluído pela Lei nº 10.710, de 2003)

~~§ 3º O salário-maternidade devido à trabalhadora avulsa será pago diretamente pela Previdência Social.~~ (Incluído pela Lei nº 10.710, de 2003)

~~§ 3º O salário-maternidade devido à trabalhadora avulsa e à empregada do microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, será pago diretamente pela Previdência Social.~~ (Redação dada pela Lei nº 12.470, de 2011)

possibilitou o controle e repressão de práticas fraudulentas. Argumenta que a medida não trará empecilhos para as empresas, pois elas já realizavam essa rotina anteriormente.

Pontua que a medida proporcionará redução dos custos e melhoria do atendimento nos postos do INSS, beneficiando, de forma reflexa, a todos os usuários do sistema.

Ressalta que o projeto mantém como competente o INSS para a concessão e pagamento do salário maternidade devido à segurada adotante em razão da necessidade de análise detida e controle rigoroso da legalidade desse tipo de pretensão.^v

A recuperação desse histórico em torno do aspecto é importante para se definir se se trata de redução de receita ou de aumento de despesa – quando menos para fins de incidência, em contexto que assim reclama, das pertinentes regras de responsabilidade fiscal, impacto e adequação orçamentária e financeira – eventual majoração, ecoando, p. ex., ampliação do prazo de licença, do reembolso à empresa pelo tanto que ela paga de salário-maternidade mediante compensação dedutiva no montante de tributo devido.

Ao se examinar a questão desde uma perspectiva histórica ou em confronto com o caso de pagamento do benefício diretamente pelo próprio RGPS, soa indubitoso que o mecanismo de restituição por redução no recolhimento de contribuição funciona como um *proxy* de despesa pública que é, ademais, obrigatória (é direito subjetivo da segurada perceber o benefício), de caráter continuado (não se trata de dispêndio vinculado a termo final), e ainda sujeita ao teto e demais regras do NRF (o gasto é de caráter primário).

O ponto neste item versado interessa sobretudo em uma análise ampla de adequação orçamentária e financeira, particularmente para se estabelecer se devem ser trazidos à baila os requisitos aplicáveis a casos de aumento de despesa ou a hipóteses de diminuição de receita. Para fins de estimação do impacto financeiro de ampliação do salário-maternidade, todavia, o aspecto é de somenos importância, afinal não pode haver dúvida nenhuma de que há custos envolvidos em tal extensão. Em termos econômicos, pecuniários, o caixa do RGPS sempre sofrerá, seja porque há mais despesas para fazer frente seja porque menos receitas a ele fluirão. A não ser, está claro, na hipótese de o ônus ser atribuído ao empregador, prevendo-se como direito trabalhista, e não como benefício previdenciário, a fruição de licença remunerada por certo período.

Mudanças visadas pelo PLS e seus impactos orçamentários

A partir mesmo da já complexa legislação brasileira sobre a questão, pode-se idealizar três modelos gerais diferentes de sistemática de licença e salário-maternidade, combináveis entre si: i) Licença sem direito ao salário; ii) Licença sem prejuízo do salário, competindo ao empregador manter o seu pagamento (é o caso atualmente, p. ex., das empresas que tenham aderido ao programa de que trata a Lei n. 11.770, de 2008, quanto ao interregno de prorrogação da licença, posto que prevista como contrapartida, nessa hipótese, dedução no imposto de renda); iii) Licença-maternidade sem prejuízo do salário mediante pagamento de benefício previdenciário, situação que é a regra entre nós, garantindo-se o pagamento de salário-maternidade à segurada do RGPS.

Dados os termos do PLS n. 151, de 2017, como originalmente formulado, não se afigura tão claro qual a extensão, afinal, das mudanças visadas, sendo possível divisar duas leituras distintas, que implicariam impactos orçamentários muito diferentes: i) os novos prazos de licença-maternidade dizem respeito apenas ao plano do direito trabalhista, pressuposto, assim, que o empregador deverá pagar salário em relação ao período de licença não coberto por benefício previdenciário, ou seja, pelo salário-maternidade (aparentemente, é essa a interpretação do PLS subjacente ao requerimento sobre a proposta apresentado pelo então Senador Sérgio de Castro); ii) ou se trata também de alargar, além da licença-maternidade, o benefício previdenciário correlato e, pois, de ampliar despesa pública no orçamento da seguridade (o PLS é assim compreendido, ou tem assim um contorno especificado, no Relatório apresentado pelo ex-Senador Jorge Viana, e nesses termos também é enquadrado pelas manifestações subsequentes alusivas à proposição, salvo o requerimento mencionado).

A estimativa adiante realizada concebe o projeto de acordo com essa segunda linha exegética, que vem orientando o tratamento da proposição. Sob tal premissa, na tabela abaixo, esquematizam-se as mudanças normativas colimadas pelo PLS e, conforme se pode entrever, seus diretos e, ou, principais impactos fiscais:

Mudança	Principais/imediatos impactos orçamentários e financeiros
Aumento de 120 para 180 dias do prazo da licença e salário-maternidade	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento na despesa previdenciária correlata, inclusive sob a forma de diminuição da arrecadação de contribuição previdenciária compensatória às empresas que, quitando obrigação do RGPS, pagam o benefício às respectivas empregadas - Idem, quantos aos períodos de compartilhamento previstos, pela diferença a maior, na média geral, do salário dos homens em comparação aos das mulheres
Compartilhamento da licença por até sessenta dias com cônjuge ou companheiro (ou genitor – decerto se segurados da previdência)	
No caso de filho deficiente ou com necessidade especial, licença e salário-maternidade em dobro, isto é, de 360 dias, aumento portanto de 120 para 360 dias	
Ainda no caso de filho deficiente ou com necessidade especial, compartilhamento da licença por até metade do prazo, ou seja, até 180 dias	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento da receita por extinção do benefício fiscal de que trata a Lei 11.770, de 2008, no que se refere à maternidade (como o prazo de pagamento do salário-maternidade passa a ser de 180 dias, não faz mais sentido, por óbvio, a prorrogação à conta do empregador prevista no diploma citado, e a correlata renúncia na receita pública)

Como é visto imediatamente em seguida, o impacto da extinção do benefício fiscal é diminuto em termos comparativos, no contexto geral da proposição. Assim sendo, pode-se afirmar desde já que ela tende a produzir aumento de 50%, pelo menos, no dispêndio da Previdência com salário-maternidade, em linha de proporção com o percentual de aumento no prazo da licença.

4. ESTIMATIVA DE IMPACTO DO PLS N. 151, DE 2017

Abaixo, segue estimativa do impacto do PLS, que se estrutura a partir das seguintes fontes de dados ou informações, premissas e metodologia de conta:

- O montante total presentemente envolvido no custeio do salário-maternidade foi obtido pela soma das seguintes parcelas:

i) Despesa consignada no orçamento: R\$ 2,74 bilhões (montante empenhado em 2019 nas ações orçamentárias 0E81 e 0E82, respectivamente, benefícios previdenciários urbanos e rurais, nos subelementos de despesa pertinentes; fonte: Ngios/Siga Brasil/Siafi, em 3 maio 2019)^{vi};

ii) Despesa realizada mediante diminuição na receita da contribuição patronal decorrente de dedução compensatória em razão do pagamento, pelas empresas, do salário-maternidade das respectivas empregadas, assim cumprindo obrigação que é do RGPS: R\$ 8,28 bilhões (foi tomado o valor total dos benefícios concedidos pelas empresas em 2017, R\$ 1,795 bilhões, conforme consta do Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS⁵, edição daquele ano, multiplicando-se o montante por 4,333, quantidade de prestações do salário-maternidade e proporcional do décimo terceiro salário, corrigindo então o número pelo fator de variação do salário-mínimo entre 2017, R\$ 937, e 2019, R\$ 998, ou seja, 1,065);

iii) Diminuição da receita em função de benefício fiscal concedido pela União às empresas vinculadas ao Programa Empresa Cidadã, previsto na Lei n. 11.770, de 2008 – dedução no imposto de renda da pessoa jurídica pela prorrogação por sessenta dias da licença-maternidade com custeio do empregador e não do RGPS: R\$ 0,208 bilhões em 2019 (estipulado que 80% do subsídio decorrente da supracitada lei, que protege também a paternidade, seja referente à licença-maternidade, aplicando-se esse percentual então sobre o total do gasto tributário,

⁵ Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-previdencia-social/>. Acesso em: 5 maio 2019. Do Capítulo 4, sobre salários-maternidade concedidos, constam, em relação a 2017, os seguintes números totais:

- Quantidade de benefícios concedidos: INSS, 630.741; Empresas, 771.177; Total, 1.401.918;

- Valor dos benefícios concedidos: INSS, 640.611.000; Empresas, 1.795.327.000; Total, 2.435.938.000.

Esses números, porém, devem-se referir a uma prestação do benefício apenas, e não ao total gasto com cada benefício concedido. Essa conclusão pode ser atingida, p. ex., por meio da divisão do valor lá implicitamente indicado por benefício ($2.435.938.000/1.401.918 = 1.737$) pelo total de prestações mensais envolvidas, operação que resulta em número inferior ao salário mínimo ($1.737/4,33 = 401$). A propósito, os números da despesa no orçamento (empenhado em 2018, p. ex.: R\$ 2,5 bilhões) também não espelham o valor global do custeio do salário-maternidade, afinal apenas refletem o montante envolvido nos pagamentos feitos pelo INSS diretamente, não os benefícios pagos pelas empresas mediante compensação posterior na contribuição patronal, tampouco o subsídio previsto na Lei n. 11.770, de 2008.

R\$ 261.155.179, conforme projeção do relatório próprio das informações complementares ao PLOA 2019⁶);

- Mudanças do PLS nos termos interpretados e esquematizados acima, com efeitos a partir de 2020;
- Acréscimo na despesa com o salário-maternidade, nas duas frentes acima descritas, em 50% sobre o montante atual, considerando que o período de pagamento será estendido de 120 para 180 dias; extinção do citado benefício fiscal no tanto apontado, repercussão lógica da extensão do salário-maternidade para 180 dias como obrigação do RGPS;
- Sobre os números de 2019, aplicação sucessiva, ano a ano, das taxas esperadas para a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA em 2019, 2020, 2021, conforme as expectativas retratadas no Relatório de Mercado Focus do Banco Central do Brasil (4,04, 4,0 e 3,75%)⁷;
- Nas contas alusivas ao impacto do aumento da licença de 120 para 360 dias no caso de filho deficiente ou com necessidade especial, aproximado em 1% os casos em que será aplicada a regra especial (para arbitrar esse número, ponderamos, entre outros adminículos, o percentual de pessoas com deficiência em relação à população total e a proporção delas que nasceu com a deficiência⁸ – caso se venha a interpretar “necessidade especial” como necessidade de cuidado acima ou muito acima da média,

⁶ Informações Complementares do PLOA 2019, inciso “VIII, b - demonstrativo dos efeitos, por região, decorrente de isenções e de quaisquer outros benefícios tributários, indicando, por tributo e por modalidade de benefício contido na legislação do tributo, a perda de receita que lhes possa ser atribuída, em cumprimento ao disposto no art. 165, § 6º, da Constituição, considerando-se separadamente, os valores referentes à renúncia fiscal do Regime Geral de Previdência Social.” (Disponível em: https://www.camara.leg.br/internet/comissao/index/mista/orca/orcamento/OR2019/proposta/info_complem_%20PLOA2019.pdf. Acesso em: 4 maio 2019).

⁷ Edição de 3 de maio de 2019. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/publicacoes/focus>. Acesso em: 6 maio 2019.

⁸ A Pesquisa Nacional de Saúde de 2013, conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, apontou que 6,2% da população tem alguma deficiência (síntese em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2015-08/ibge-62-da-populacao-tem-algum-tipo-de-deficiencia>. Acesso em: 6 maio 2019). Cotejando dados de deficiência ao nascer e adquiridas, apura-se que cerca 16% do total de pessoas com deficiência nasceram com deficiência (cf. tabelas pertinentes da Pesquisa Nacional de Saúde em: <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pns>. Acesso em: 6 maio 2019).

independentemente da causa subjacente, é provável que se atinja um percentual bem maior);

- Para estimar o custo próprio dos compartilhamentos previstos, consideração de que em 12,5% dos casos a prerrogativa será exercida e no período máximo admissível, e de que homens tenham rendimento, na média geral, 25% maiores do que o das mulheres⁹;

- As contas alusivas à licença no caso de filho deficiente e aos compartilhamentos partem dos números já com impacto da prorrogação em caráter geral de 120 para 180 dias;

- Não consideradas quaisquer outras variáveis que direta ou indiretamente possam influenciar na estimativa em termos positivos ou negativos (p. ex.: variação do número de seguradas; evolução da taxa de natalidade e de aspectos demográficos em geral; diminuição dos gastos em saúde como consequência do maior tempo de convivência da mãe com o recém-nascido; regras próprias, para situação específica, da licença-maternidade conforme a Lei n. 13.301, de 2016 – prazo de 180 dias para mães de crianças acometidas por sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo *Aedes aegypti*; cessação prematura no pagamento do benefício por motivo ou outro; possíveis diferenças em casos de licenças decorrentes de adoção ou de outros fatos geradores menos comuns; eventuais variações outras diretas ou indiretas na receita ou despesa; correlações outras entre as diferentes mudanças encaminhadas pelo PLS).

⁹ Diferença dessa ordem de grandeza é identificada, p. ex., em estudo do IBGE baseado na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (resumo e link para publicação completa disponíveis em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23923-em-2018-mulher-recebia-79-5-do-rendimento-do-homem>. Acesso em: 4 maio 2019).

Consoante pode ser verificado na tabela a seguir, partindo-se dessas premissas e recortes metodológicos, chega-se a um impacto total da proposição no patamar de R\$ 5,87 bilhões em 2020. Ainda que o número advenha de estimação que, entre outras limitações, deixa de incorporar variáveis quiçá relevantes e ainda assume certas premissas em caráter de arbitramento, avalia-se que ele é bastante seguro como ordem de grandeza para o montante envolvido no custeio da mudança colimada por meio do PLS em questão, até porque o principal impacto, como visto, pode ser mensurado a partir de dados confiáveis e por meio de conta relativamente simples.¹⁰

Não obstante, nada impede, naturalmente, que se promovam diligências ao Executivo com o objetivo de se obter uma estimativa mais precisa, decerto alcançável pelos pertinentes órgãos especializados (p. ex., mediante pedido direto da Senadora ao Instituto Nacional do Seguro Social, ou nos moldes da solicitação de que trata o art. 114, § 1º, da LDO 2019, ou ainda por meio de submissão à Mesa Diretora de requerimento de informação, com supedâneo no art. 50, § 2º, da Constituição Federal, c/c o art. 216 do Regimento Interno do Senado Federal).

¹⁰ Esse parecer se arrima, inclusive, na consideração da evolução esperada de estimativas feitas anos atrás por diferentes fontes para o montante total então envolvido no custeio do salário-maternidade (Cf.: Informe da Previdência Social, v. 19, n. 2, fevereiro de 2007, R\$ 2,1 bilhões em 2006; Estudo Técnico n. 11/2009 da Consultoria de Orçamentos da Câmara do Deputado, R\$ 4,05 bilhões em 2012; Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/orcamento-da-uniao/estudos/2009/EST%2011-2009%20-%20Despesas%20com%20salario-maternidade%202004-2008%20e....pdf>. Acesso em: 4 maio 2019). O citado Informe da Previdência Social, de resto, exibe uma tabela comparativa do prazo e custeio da licença-maternidade em diferentes países. *Ictu oculi*, tem-se a percepção de que o prazo da licença no Brasil é um dos mais dilatados, sobretudo se considerados apenas países de renda *per capita* semelhante. Em outro Informe, mais recente, também são apresentados dados comparativos que induzem a mesma impressão (v. 28, n. 3, março de 2016. Os Informes citados estão disponíveis em: <http://www.previdencia.gov.br/publicacoes/informes-de-previdencia-social/>. Acesso em: 4 maio 2019).

PLS n. 151, 2017: Impacto no custeio do salário-maternidade

Em R\$

Mudança	Montante total atual (A)	Variação na despesa (B)	Variação na receita, com sentido de despesa (C)	Variação na receita por supressão de benefício fiscal (D)	Impacto total [E= B+(C-D)]	Montante total com impacto (E+A)	Impacto em 2020	Impacto em 2021	Impacto em 2022
Aumento do prazo da licença e salário-maternidade de 120 para 180 dias	11.244.255.492	1.374.872.938	4.142.792.736	208.924.143	5.308.741.531	16.552.997.023	5.523.214.689	5.744.143.277	5.959.548.650
Compartilhamento da licença por até sessenta dias com cônjuge, companheiro ou genitor	0	42.964.779	-129.462.273	0	172.427.052	172.427.052	179.393.105	186.568.829	193.565.161
No caso de filho deficiente ou com necessidade especial, aumento de 120 para 360 dias	0	41.246.188	-124.283.782	0	165.529.970	165.529.970	172.217.381	179.106.076	185.822.554
Ainda no caso de filho deficiente ou com necessidade especial, compartilhamento da licença por até 180 dias	0	644.472	-1.941.934	0	2.586.406	2.586.406	2.690.897	2.798.532	2.903.477
Total geral:	11.244.255.492	1.459.728.378	-4.398.480.725	208.924.143	5.649.284.960	16.893.540.452	5.877.516.072	6.112.616.715	6.341.839.042

Fontes de dados, premissas e metodologia: vide nota de impacto correlata.

5. CONCLUSÃO

À moda de arremate, repisamos que, sob os parâmetros delineados e fundamentados neste trabalho, estima-se um impacto total do PLS n. 151, de 2017, no custeio do salário-maternidade na casa dos R\$ 5,87, R\$ 6,11 e 6,34 bilhões em 2020, 2021 e 2022, respectivamente.

Convém consignar, por fim, que esta nota, abstraindo de breves ajustes formais, é idêntica a outra elaborada previamente, solicitada por outro parlamentar.

Estamos à disposição para prestar esclarecimentos adicionais sobre o assunto.

RUDINEI BAUMBACH

Consultor Legislativo – Assessoramento em Orçamentos

ⁱ ADCT:

Art. 113. A proposição legislativa que crie ou altere despesa obrigatória ou renúncia de receita deverá ser acompanhada da estimativa do seu impacto orçamentário e financeiro.

Art. 114. A tramitação de proposição elencada no caput do art. 59 da Constituição Federal, ressalvada a referida no seu inciso V, quando acarretar aumento de despesa ou renúncia de receita, será suspensa por até vinte dias, a requerimento de um quinto dos membros da Casa, nos termos regimentais, para análise de sua compatibilidade com o Novo Regime Fiscal.

ⁱⁱ Art. 17. Considera-se obrigatória de caráter continuado a despesa corrente derivada de lei, medida provisória ou ato administrativo normativo que fixem para o ente a obrigação legal de sua execução por um período superior a dois exercícios.

§ 1º Os atos que criarem ou aumentarem despesa de que trata o caput deverão ser instruídos com a estimativa prevista no inciso I do art. 16 e demonstrar a origem dos recursos para seu custeio.

§ 2º Para efeito do atendimento do § 1º, o ato será acompanhado de comprovação de que a despesa criada ou aumentada não afetará as metas de resultados fiscais previstas no anexo referido no § 1º do art. 4º, devendo seus efeitos financeiros, nos períodos seguintes, ser compensados pelo aumento permanente de receita ou pela redução permanente de despesa.

§ 3º Para efeito do § 2º, considera-se aumento permanente de receita o proveniente da elevação de alíquotas, ampliação da base de cálculo, majoração ou criação de tributo ou contribuição.

§ 4º A comprovação referida no § 2º, apresentada pelo proponente, conterá as premissas e metodologia de cálculo utilizadas, sem prejuízo do exame de compatibilidade da despesa com as demais normas do plano plurianual e da lei de diretrizes orçamentárias.

§ 5º A despesa de que trata este artigo não será executada antes da implementação das medidas referidas no § 2º, as quais integrarão o instrumento que a criar ou aumentar.

§ 6º O disposto no § 1º não se aplica às despesas destinadas ao serviço da dívida nem ao reajustamento de remuneração de pessoal de que trata o inciso X do art. 37 da Constituição.

§ 7º Considera-se aumento de despesa a prorrogação daquela criada por prazo determinado.

iii LDO 2019:

Art. 114. As proposições legislativas e as suas emendas, conforme o art. 59 da Constituição, que, direta ou indiretamente, importem ou autorizem diminuição de receita ou aumento de despesa da União, deverão estar acompanhadas de estimativas desses efeitos no exercício em que entrarem em vigor e nos dois exercícios subsequentes, detalhando a memória de cálculo respectiva e correspondente compensação para efeito de adequação orçamentária e financeira, e compatibilidade com as disposições constitucionais e legais que regem a matéria.

§ 1º Os órgãos dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, o Ministério Público da União e a Defensoria Pública da União encaminharão, quando solicitados por Presidente de órgão colegiado do Poder Legislativo, dispensada deliberação expressa do colegiado, no prazo máximo de sessenta dias, o impacto orçamentário e financeiro relativo à proposição legislativa, na forma de estimativa da diminuição de receita ou do aumento de despesa, ou oferecerão os subsídios técnicos para realizá-la.

§ 2º Os órgãos mencionados no § 1º atribuirão a órgão de sua estrutura administrativa a responsabilidade pelo cumprimento do disposto neste artigo.

§ 3º A estimativa do impacto orçamentário-financeiro deverá ser elaborada ou homologada por órgão competente da União e acompanhada da respectiva memória de cálculo.

§ 4º A remissão à futura legislação, o parcelamento de despesa ou a postergação do impacto orçamentário-financeiro não elidem a necessária estimativa e correspondente compensação previstas no caput.

§ 5º As disposições deste Capítulo aplicam-se também às proposições decorrentes do disposto nos incisos XIII e XIV do caput do art. 21 da Constituição.

§ 6º Será considerada incompatível a proposição que:

I - aumente despesa em matéria de iniciativa privativa, nos termos dos arts. 49, 51, 52, 61, 63, 96 e 127 da Constituição;

II - altere gastos com pessoal, nos termos do art. 169, § 1º, da Constituição, concedendo aumento que resulte em:

a) somatório das parcelas remuneratórias permanentes superior ao limite fixado no inciso XI do caput do art. 37 da Constituição;

b) despesa, por Poder ou órgão, acima dos limites estabelecidos nos arts. 20 e 22, parágrafo único, da Lei de Responsabilidade Fiscal; ou

c) descumprimento do limite imposto pelo art. 107, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ou utilização da compensação a que se referem os §§ 7º e 8º do mesmo artigo; ou

III - crie ou autorize a criação de fundos contábeis ou institucionais com recursos da União e:

a) não contenham normas específicas sobre a gestão, o funcionamento e controle do fundo; ou

b) fixem atribuições ao fundo que possam ser realizadas pela estrutura departamental da administração pública federal; e

IV - determine ou autorize a indexação ou atualização monetária de despesas públicas, inclusive aquelas tratadas no inciso V do caput do art. 7º da Constituição.

§ 7º As disposições desta Lei aplicam-se inclusive às proposições legislativas mencionadas no caput em tramitação no Congresso Nacional.

§ 8º As propostas de atos que resultem em criação ou aumento de despesa obrigatória de caráter continuado, que constitui ou venha a se constituir em obrigação constitucional ou legal da União, além de atender ao disposto nos arts. 16 e 17 da Lei de Responsabilidade Fiscal, deverão, previamente à sua edição, ser encaminhadas aos órgãos a seguir para que se manifestem sobre a compatibilidade e a adequação orçamentária e financeira:

I - no âmbito do Poder Executivo, ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, e ao Ministério da Fazenda; e

II - no âmbito dos demais Poderes, do Ministério Público da União e da Defensoria Pública da União, aos órgãos competentes, inclusive os referidos no § 1º do art. 26.

§ 9º Somente por meio de lei poderá ser concedido aumento de parcelas transitórias que não se incorporem a vencimentos ou proventos, relativas a férias, abono de permanência, exercício de função eleitoral e outras de natureza eventual como retribuições, parcelas ou vantagens com previsão constitucional.

§ 10. Para fins da avaliação demandada pela alínea "b" do inciso II do § 6º e do cálculo da estimativa do impacto orçamentário e financeiro, será utilizada a receita corrente líquida constante do Relatório de Gestão Fiscal do momento da avaliação.

PÁGINA 17 DE 21

§ 11. A proposição legislativa ou o ato normativo regulamentador de norma constitucional ou legal, para constituir transferência obrigatória, deverá conter:

- I - critérios e condições para identificação e habilitação das partes beneficiadas;
- II - fonte e montante máximo dos recursos a serem transferidos;
- III - definição do objeto e da finalidade da realização da despesa; e
- IV - forma e elementos pormenorizados para a prestação de contas.

§ 12. Fica dispensada a compensação de que trata o caput para proposições cujo impacto seja irrelevante, assim considerado o limite de um milésimo por cento da receita corrente líquida realizada no exercício de 2018.

§ 13. O disposto no § 12 não se aplica às despesas com:

- I - pessoal, de que trata o art. 101; e
- II - benefícios ou serviços da seguridade social criados, majorados ou estendidos, nos termos do art. 195, § 5º, da Constituição.

§ 14. As proposições de autoria do Poder Executivo que concedam ou ampliem benefícios tributários deverão estar acompanhadas de avaliação do Ministério da Fazenda quanto ao mérito e objetivos pretendidos, bem como da estimativa do impacto orçamentário e financeiro, e de sua compensação, de acordo com as condições previstas no art. 14 da Lei de Responsabilidade Fiscal.

§ 15. Considera-se atendida a compensação a que se refere o caput nas seguintes situações:

- I - demonstração pelo proponente de que a renúncia foi considerada na estimativa de receita da Lei Orçamentária de 2019, na forma do art. 12 da Lei de Responsabilidade Fiscal, e de que não afetará as metas de resultados fiscais previstas no Anexo IV; ou
- II - estar acompanhada de medidas de compensação, no período mencionado no caput, por meio do aumento de receita, proveniente da elevação de alíquotas, ampliação da base de cálculo, majoração ou criação de tributo ou contribuição.

§ 16. O impacto conjunto das proposições aprovadas com base no § 12 não poderá ultrapassar um centésimo por cento da receita corrente líquida implícita na Lei Orçamentária do exercício em que ocorreu a aprovação.

^{iv} Do Anuário Estatístico da Previdência Social de 2017 (Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-previdencia-social/>. Acesso em: 5 maio 2019), tira-se a seguinte rápida exposição sobre o salário-maternidade:

“O salário-maternidade é devido a todas as seguradas da Previdência Social durante 28 (vinte e oito) dias antes do parto e 91 (noventa e um) dias depois, pago diretamente pelo INSS no caso das seguradas trabalhadora avulsa, empregada doméstica, contribuinte individual, especial e facultativa. A Lei nº 10.710, de 05 de agosto de 2003, alterou a Lei nº 8.213/91, restabelecendo o pagamento, pela empresa, do salário-maternidade devido à segurada empregada. Não é exigida carência para as seguradas empregada, empregada doméstica e trabalhadora avulsa, sendo exigida a carência de dez contribuições mensais para as seguradas contribuintes individuais e facultativas. A segurada especial deverá comprovar o exercício de atividade rural nos últimos dez meses imediatamente anteriores ao requerimento do benefício, mesmo que de forma descontínua. O Decreto nº 6.122, de 13 de junho de 2007, estendeu o salário-maternidade nos casos de demissão antes da gravidez ou durante a gestação, nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, para a segurada desempregada, desde que tenha a qualidade de segurada, sendo pago diretamente pela Previdência Social. O salário-maternidade é devido ao segurado ou segurada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, pelo período de 120 (cento e vinte) dias, nos termos da Lei nº 12.873, de 24.10.2013. A Lei nº 12.873, de 24.10.2013, também estabelece que: no caso de falecimento da segurada ou segurado, que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono, e que a percepção do salário-maternidade está condicionada ao afastamento da segurada/segurado do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício. A renda mensal do salário-maternidade consiste: I – em valor igual à remuneração integral, no caso de segurada empregada; II – em valor igual à remuneração integral, equivalente a um mês de trabalho, no caso de segurada trabalhadora avulsa; III – em valor correspondente ao do último salário-de-contribuição, no caso de segurada empregada doméstica; IV – no valor de um salário-mínimo, no caso de segurada especial; e V – em valor correspondente a um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em período não superior a quinze meses, no caso das seguradas contribuinte individual, facultativa e desempregada. Juntamente com a última parcela, é pago o abono anual (12º salário) do salário-maternidade, proporcional ao período de duração do benefício. Do valor da renda mensal do salário-



maternidade é deduzida contribuição previdenciária. No caso da segurada empregada doméstica, cabe ao seu empregador recolher 8% sobre sua remuneração, mais 0,8% de contribuição para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho.”

⁹ Três diferentes Informes da Previdência Social (v. 12, n. 8, agosto de 2000; v. 19, n. 2, fevereiro de 2007; e v. 28, n. 3, março de 2016. Disponíveis em: <http://www.previdencia.gov.br/publicacoes/informes-de-previdencia-social/>. Acesso em: 4 maio 2019) permitem remontar uma breve história do salário-maternidade entre nós, inclusive quanto às diversas mudanças normativas que nas últimas décadas levaram a uma ampla expansão na demografia alcançada pelo benefício. Especificamente quanto às idas e vindas relativas a quem deve pagar o benefício à empregada de empresa, o RGPS diretamente ou a empresa cumprindo a obrigação do RGPS, extrai-se o seguinte do Informe de 2007:

“Com a edição da Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999, o salário-maternidade passou a ser devido, também, às seguradas contribuinte individual e facultativa, com carência de dez contribuições mensais. O valor do benefício, nestes casos, corresponderia a um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses, não podendo ser inferior ao valor de um salário mínimo. A referida Lei estabeleceu que o pagamento do salário-maternidade de todas as seguradas, inclusive da empregada, fosse efetuado pela Previdência Social. [...] A Lei nº. 10.710, de 5 de agosto de 2003, retornou a obrigatoriedade da empresa pagar o salário-maternidade da empregada a seu serviço, compensando o valor quando do recolhimento das contribuições sobre a folha de salários, mantendo o pagamento do benefício, no caso de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção, pela Previdência Social. [...]”

Como se poderia esperar, essa dinâmica se refletiu na quantidade de benefícios pagos diretamente pelo INSS, com elevação acentuada a partir de 2000 e movimento no sentido contrário começando já mesmo em 2003 (números da Base de Dados Históricos da Previdência Social. Disponível em: <http://www3.dataprev.gov.br/infologo/>. Acesso em: 6 maio 2019):

1992	15.262
1993	23.486
1994	39.590
1995	76.541
1996	83.923
1997	109.849
1998	145.388
1999	199.202
2000	829.156
2001	896.012
2002	995.020
2003	705.100
2004	436.429
2005	396.969
2006	416.704
2007	453.140
2008	497.031
2009	569.891
2010	572.283
2011	568.438
2012	604.815
2013	628.409
2014	631.687
2015	561.451
2016	631.287

vi Quanto ao que consta do orçamento como despesa, eis os números alusivos ao custeio do salário-maternidade desde 2009 (Fonte: Ngios/Siga Brasil/Siafi):



SENADO FEDERAL
Consultoria de Orçamentos, Fiscalização e Controle
Núcleo de Suporte Técnico, Gestão da Informação Orçamentária e SIGA Brasil

Despesa com Salário Maternidade - Exercícios de 2009 a 2019

Ano	Elemento Despesa	Sub-elemento	Sub-ele Despesa	Ação	Ação	Empenhado (R\$)	Liquidado (R\$)	Pago (R\$)	RP Pago (R\$)
2009	OUTROS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS DO SERVIDOR OU DO MILITAR	33900556	SALÁRIO-MATERNIDADE	001R	PAGAMENTO DE SALÁRIO-MATERNIDADE - ÁREA RURAL	606.724.480,16	606.724.480,16	571.794.308,17	0,00
2009	OUTROS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS DO SERVIDOR OU DO MILITAR	33900556	SALÁRIO-MATERNIDADE	0141	PAGAMENTO DE SALÁRIO-MATERNIDADE - ÁREA URBANA	512.597.132,49	512.597.132,49	483.354.041,24	0,00
2009 Total						1.119.321.612,65	1.119.321.612,65	1.055.148.349,41	0,00
2010	OUTROS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS DO SERVIDOR OU DO MILITAR	33900556	SALÁRIO-MATERNIDADE	001R	PAGAMENTO DE SALÁRIO-MATERNIDADE - ÁREA RURAL	642.130.844,00	629.045.946,22	594.772.226,93	34.930.171,99
2010	OUTROS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS DO SERVIDOR OU DO MILITAR	33900556	SALÁRIO-MATERNIDADE	0132	POSPAGAMENTO DE APOSENTADORIAS - ÁREA URBANA	69,51	69,51	69,51	0,00
2010	OUTROS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS DO SERVIDOR OU DO MILITAR	33900556	SALÁRIO-MATERNIDADE	0141	PAGAMENTO DE SALÁRIO-MATERNIDADE - ÁREA URBANA	670.554.034,11	662.108.972,02	627.029.588,82	29.221.885,35
2010 Total						1.312.684.947,62	1.291.154.987,75	1.221.801.885,26	64.152.057,34
2011	OUTROS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS DO SERVIDOR OU DO MILITAR	33900556	SALÁRIO-MATERNIDADE	001R	PAGAMENTO DE SALÁRIO-MATERNIDADE - ÁREA RURAL	718.528.371,67	618.612.718,11	600.176.659,82	34.273.719,29
2011	OUTROS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS DO SERVIDOR OU DO MILITAR	33900556	SALÁRIO-MATERNIDADE	0141	PAGAMENTO DE SALÁRIO-MATERNIDADE - ÁREA URBANA	902.178.737,42	803.316.765,46	755.916.286,58	35.070.346,36
2011 Total						1.620.707.109,09	1.421.929.483,57	1.356.092.946,40	69.344.065,65
2012	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA RURAL	33905701	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA RURAL	0E82	BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS RURAIS	652.531.352,52	652.531.352,52	635.464.537,15	18.436.058,29
2012	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA URBANA	33905801	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA URBANA	0E81	BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS URBANOS	992.139.055,37	992.139.055,37	931.666.033,33	47.400.478,88
2012	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA URBANA	33905801	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA URBANA	2000	ADMINISTRAÇÃO DA UNIDADE	2.320,96	2.320,96	2.320,96	0,00
2012 Total						1.644.672.728,85	1.644.672.728,85	1.567.132.891,44	65.836.537,17
2013	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA RURAL	33905701	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA RURAL	0E82	BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS RURAIS	700.645.547,35	700.645.547,35	679.530.590,41	17.066.815,37
2013	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA URBANA	33905801	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA URBANA	0E81	BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS URBANOS	1.105.321.173,09	1.105.296.245,55	1.058.923.629,16	60.471.499,54
2013	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA URBANA	33905801	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA URBANA	20RL	FUNCIONAMENTO DE INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA	30.339,29	30.339,29	30.339,29	0,00
2013	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA URBANA	33905801	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA URBANA	2000	ADMINISTRAÇÃO DA UNIDADE	102.915,51	98.173,59	98.173,59	0,00
2013 Total						1.806.099.975,24	1.806.070.305,78	1.738.582.732,45	77.538.314,91
2014	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA RURAL	33905701	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA RURAL	0E82	BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS RURAIS	588.353.875,57	561.303.674,19	531.144.937,02	21.098.073,58
2014	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA URBANA	33905801	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA URBANA	0E81	BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS URBANOS	1.160.904.490,50	1.160.777.349,90	1.070.775.956,41	46.291.240,02
2014	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA URBANA	33905801	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA URBANA	00M1	BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS DECORRENTES DO AUXÍLIO-FUNERAL E NATALIDADE	139.524,50	131.051,76	131.051,76	0,00
2014	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA URBANA	33905801	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA URBANA	20RL	FUNCIONAMENTO DE INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA	4.737,39	4.737,39	4.737,39	0,00
2014 Total						1.749.402.627,96	1.722.216.813,24	1.602.056.682,58	67.389.313,60
2015	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA RURAL	33905701	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA RURAL	0E82	BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS RURAIS	552.651.666,18	552.492.697,96	535.827.954,11	30.289.198,76
2015	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA URBANA	33905801	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA URBANA	0E81	BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS URBANOS	1.329.526.821,05	1.319.903.488,74	1.270.139.830,72	89.988.984,46
2015	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA URBANA	33905801	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA URBANA	00M1	BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS DECORRENTES DO AUXÍLIO-FUNERAL E NATALIDADE	64.876,38	46.088,62	46.088,62	0,00
2015	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA URBANA	33905801	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA URBANA	20RK	FUNCIONAMENTO DE INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR	18.000,00	17.757,53	17.757,53	0,00
2015	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA URBANA	33905801	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA URBANA	2000	ADMINISTRAÇÃO DA UNIDADE	10.782,01	10.782,01	10.782,01	0,00
2015 Total						1.882.272.145,62	1.872.470.814,86	1.806.042.412,99	120.278.183,22
2016	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA RURAL	33905701	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA RURAL	0E82	BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS RURAIS	706.305.938,23	693.845.613,00	692.058.261,85	16.823.712,07
2016	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA URBANA	33905801	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA URBANA	0E81	BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS URBANOS	1.635.038.164,15	1.635.038.164,15	1.612.285.917,34	59.378.395,54
2016	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA URBANA	33905801	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA URBANA	00M1	BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS DECORRENTES DO AUXÍLIO-FUNERAL E NATALIDADE	10.991,26	10.991,26	10.991,26	12.427,40
2016 Total						2.341.355.093,64	2.328.894.768,41	2.304.355.170,45	76.214.535,01
2017	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA RURAL	33905701	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA RURAL	0E82	BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS RURAIS	716.430.220,12	716.430.220,12	713.587.803,35	1.787.351,15
2017	OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS - ÁREA URBANA	33905801	SALÁRIO MATERNIDADE - ÁREA URBANA	0E81	BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS URBANOS	1.725.140.142,63	1.725.140.142,63	1.698.696.644,82	22.747.441,50
2017 Total						2.441.570.362,75	2.441.570.362,75	2.412.284.448,17	24.534.792,65

OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS	SALÁRIO MATERNIDADE	BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS				
2018 - ÁREA RURAL	33905701 ÁREA RURAL	0E82 RURAIS	715.630.624,53	701.056.081,37	690.567.429,47	2.842.416,77
OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS	SALÁRIO MATERNIDADE	BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS				
2018 - ÁREA URBANA	33905801 ÁREA URBANA	0E81 URBANOS	1.802.694.464,99	1.802.694.464,99	1.762.831.551,36	26.443.497,81
2018 Total			2.518.325.089,52	2.503.750.546,36	2.453.398.980,83	29.285.914,58
OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS	SALÁRIO MATERNIDADE	BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS				
2019 - ÁREA RURAL	33905701 ÁREA RURAL	0E82 RURAIS	1.126.299.995,90	128.663.275,01	124.186.896,36	11.063.618,89
OUTROS BENEFÍCIOS DO RGPS	SALÁRIO MATERNIDADE	BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS				
2019 - ÁREA URBANA	33905801 ÁREA URBANA	0E81 URBANOS	1.623.445.881,01	629.691.949,36	604.331.375,32	39.862.913,63
2019 Total			2.749.745.876,91	758.355.224,37	728.518.271,68	50.926.532,52