

PARECER Nº , DE 2016

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 162, de 2016, do Senador Ataídes Oliveira, que *altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a redução da jornada de trabalho da trabalhadora lactante.*

RELATORA: Senadora ANA AMÉLIA

I – RELATÓRIO

Vem a exame desta Comissão de Assuntos Sociais (CAS), o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 162, de 2016, do Senador Ataídes Oliveira, que *altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a redução da jornada de trabalho da trabalhadora lactante.*

A proposição altera o art. 396 da CLT e introduz significativas mudanças nas regras de proteção à empregada lactante, a saber:

- a) amplia o período de amamentação de 6 (seis) meses para 2 (dois) anos;
- b) reduz a jornada de trabalho em 25% (vinte e cinco por cento) por um período de 2 (dois) anos quando, pela regra atual, esta redução é de 1 (uma) hora ao dia dividida em dois períodos de 30 (trinta) minutos;

c) possibilita ao empregador a dedução do valor das horas não trabalhadas pela empregada lactante das contribuições devidas aos Serviços Sociais Autônomos.

Na sua justificação o eminente autor argumenta que a nossa legislação atual prevê que, para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Entende, entretanto, que esta é uma garantia muito pequena, que abrange somente o período em que a criança deve, sempre que possível, estar submetida ao aleitamento materno exclusivo.

Todavia, continua o autor, o aleitamento materno desejável se estende para muito além desse marco. Segundo a Organização Mundial de Saúde, as crianças devem ter aleitamento materno exclusivo até aos 6 meses de idade, ou seja, até essa idade, o bebê deve tomar apenas leite materno e não deve dar-se nenhum outro alimento complementar ou bebida. A partir dos 6 meses de idade, todas as crianças devem receber alimentos complementares (sopas, papas etc.) e manter o aleitamento materno. As crianças devem continuar a ser amamentadas, pelo menos, até completarem os 2 anos de idade.

À proposição não foram apresentadas emendas até o presente momento.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 90, I, combinado com o art. 100, I e IV, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à CAS discutir e votar o presente projeto de lei, em decisão terminativa.

Alterações promovidas na legislação que regulamenta a proteção à maternidade, nas relações de emprego, inserem-se no campo do Direito do Trabalho.

Normas com esse conteúdo estão entre aquelas de iniciativa comum, previstas no art. 61 da Constituição Federal.

Cabe ao Congresso Nacional legislar sobre o tema, nos termos do art. 48 da mesma Carta. Observados esses pressupostos, a proposição está desprovida de vícios de inconstitucionalidade ou ilegalidade no que se refere aos seus aspectos formais.

A proposta em análise coloca em discussão o tema do aleitamento materno.

São beneficiadas neste primeiro momento somente as mulheres cujo contrato de trabalho é regido pela CLT.

Importante ressaltar que a CLT já traz previsão legal sobre o tema no âmbito do disposto no art. 396 da CLT, cuja redação vigente é a seguinte:

"Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único. Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente."

Como se pode observar, são atribuídos à empregada mulher dois períodos de descanso de trinta minutos, o que perfaz uma hora da jornada diária de trabalho.

O período de seis meses poderá ser dilatado a critério da autoridade competente, o que na prática dificulta a prorrogação deste tempo, em face de aspectos burocráticos.

Em alguns casos, o problema se resolve no âmbito das disposições de Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) ou de Acordos Coletivos de Trabalho (ACT), quando as respectivas categorias profissionais

são bem organizadas e exercem relativamente bem o poder de pressão sobre os empregadores.

Nas demais situações, extingue-se o direito ao período de descanso após transcorridos seis meses.

Interessante anotar que tal norma consolidada é anterior a vigência da atual Constituição Federal, quando a licença-maternidade era de 90 (noventa) dias.

Após a Constituição Federal a licença-maternidade foi ampliada para 120 (cento e vinte) dias. Mais recentemente, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, instituiu o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal.

Observe-se, que nestes casos, houve uma redução dos períodos de descanso destinados à empregada em fase de amamentação de seu filho.

No primeiro caso, a ampliação da licença-maternidade de 90 para 120 dias reduziu, em um mês, a necessidade do período de descanso, considerando que a empregada fica em gozo de benefício do salário-maternidade por um prazo ampliado.

Na segunda hipótese, o período de descanso foi simplesmente extinto, pois uma vez que o empregador tenha aderido ao Programa Empresa Cidadã, a licença-maternidade passa a ser de 180 dias, tornando letra morta o disposto no art. 396 da CLT, que calcula o período de descanso em seis meses contados da data do nascimento da criança e não do retorno da mãe ao seu posto de trabalho.

Para que seja possível o cumprimento do mandamento legal que determina a concessão à empregada de dois descansos especiais de meia hora cada um para amamentar o filho, pressupõe-se que, no estabelecimento onde labora, haja local destinado à guarda dos filhos, durante o período de amamentação.

Entretanto, a CLT, em seu artigo 389, § 1º, só obriga os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 ou mais mulheres maiores de 16 anos de idade a destinar local apropriado, onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

O local destinado à guarda dos filhos das empregadas-mães deve ter, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária (artigo 400, da CLT).

Essa exigência prevista no § 1º, do artigo 389, da CLT, pode ser suprida por meio de creches mantidas diretamente ou mediante convênios com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, órgãos de assistência municipal, estadual ou federal ou de entidades sindicais (§ 2º, do artigo 389, da CLT).

Em substituição à exigência contida no § 1º, do art. 389, da CLT, o Ministro do Trabalho, através da Portaria nº 3.296, de 3 de setembro de 1986, autoriza as empresas e empregadores a adotarem o sistema reembolso-creche.

Em 20 de agosto de 1997, pela Portaria nº 670, o Ministro do Trabalho modificou a Portaria nº 3.296, de 1986 para estabelecer que o reembolso-creche deve cobrir, integralmente, as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe ou outra modalidade de prestação de serviços desta natureza, pelo menos até os seis meses de idade da criança (art. 1º, da referida portaria).

A Portaria previu que o benefício reembolso-creche deve ser concedido a todas as empregadas-mães, independentemente da idade e do número de mulheres empregadas no estabelecimento, nas condições, prazos e valores estipulados em acordo ou convenção coletiva.

A duração dos dois intervalos especiais para amamentação, que é de 30 minutos cada um, é considerado razoável quando há na empresa local apropriado para a amamentação e guarda da criança.

Todavia, se a empresa tiver usado da faculdade contida no § 2º, do art. 389, da CLT, os descansos especiais para amamentação precisarão ser dilatados para permitir que a empregada vá à creche para amamentar o filho e retornar ao serviço, conforme se posiciona a melhor doutrina trabalhista.

As creches colocadas à disposição das mães-lactantes devem estar situadas próximas à empresa para que a empregada possa ir até o local para amamentar o filho. Do contrário, a finalidade da lei não será atingida.

Caso a empresa não possua creche própria e nem tenha celebrado convênios nos moldes do § 2º, do art. 389, da CLT, entende-se que o empregador deve permitir que a empregada-mãe antecipe a sua saída do trabalho em uma hora diária (que é a soma dos dois intervalos de 30 minutos), de modo que a jornada diária seja reduzida pelo período correspondente aos dois intervalos.

A remuneração deve ser preservada. Essa solução se apresenta razoável para os casos em que é impossível à empregada amamentar o seu filho, porque a criança encontra-se em local distante do estabelecimento, e evita que o empregador seja condenado a pagar horas extras.

Somente se o empregador não conceder tais intervalos para o aleitamento é que deverá ser obrigado a pagá-los como hora extraordinária, muito embora o legislador só tenha previsto o pagamento de multa pela não concessão desses intervalos.

Segundo a Organização Mundial de Saúde, as crianças devem fazer aleitamento materno exclusivo até aos 6 (seis) meses de idade, ou seja, até essa idade, a criança deve tomar apenas leite materno e não deve dar-se nenhum outro alimento complementar ou bebida.

A partir dos 6 (seis) meses de idade, todas as crianças devem receber alimentos complementares (sopas, papas, frutas, etc.) e manter o aleitamento materno. As crianças devem continuar a ser amamentadas, pelo menos, até completarem os 2 anos de idade.

Há indícios, contudo, de que o aleitamento deve prosseguir mesmo depois dos seis primeiros meses. Um estudo elaborado conjuntamente pelas universidades Federal e Católica de Pelotas, do Rio Grande do Sul, estabeleceu uma interessante associação entre aleitamento materno e o quociente de inteligência (QI) na vida adulta.

A pesquisa concluiu que recém-nascidos amamentados por mais de um ano tinham, aos 30 anos de idade, maior QI e maiores índices de escolaridade e renda do que aqueles que não completaram um mês de aleitamento materno.

Neste sentido é que busco um posicionamento intermediário e factível, que represente uma verdadeira evolução na legislação social e trabalhista de nosso País, para assegurar o período de descanso para que a empregada-mãe possa amamentar seu filho até completar 1 (um) ano de idade.

Não se trata aqui de discordar da sugestão apresentada pelo autor que propõe períodos de descanso para a empregada-mãe até que seu filho complete 2 (dois) anos de idade.

A partir dos 6 (seis) meses de idade a criança já começa a ser estimulada com alimentação complementar que também é necessária ao seu pleno desenvolvimento. Considerando-se que a jornada de trabalho via de regra é de 8 (oito) horas diárias em nosso País, podemos concluir que a mãe estará afastada do seu filho por cerca de um terço ou um pouco mais, uma vez que um dia tem 24 (vinte e quatro) horas, o que torna possível suprir com o aleitamento materno a criança após 1 (um) ano de idade no período extra-jornada.

Por outro lado, como indica o estudo elaborado por duas universidades do Estado do Rio Grande do Sul; estado que com muito orgulho represento nesta Casa Legislativa, a amamentação até 1 (um) ano de idade proporciona um plus no desenvolvimento infantil capaz de assegurar um maior QI (quociente de inteligência) na vida adulta.

Assim, todo o esforço necessário que possa ser efetivado para garantir às crianças o melhor desenvolvimento possível é salutar e quem ganha somos todos nós, a sociedade brasileira. Além disso, valoriza-se a maternidade, o que contribui para a estabilidade e até um possível crescimento da taxa de natalidade o que é muito importante para o Brasil que vem apresentando taxas decrescentes nos últimos anos.

Não acredito que o período de descanso de dois turnos de meia hora destinados à amamentação possa representar sérios transtornos ao empregador.

O período de oito ou seis meses conforme o caso, para a concessão do descanso legal para amamentação poderá ser plenamente administrado pelas empresas sem a necessidade de compensação com as contribuições vertidas ao sistema "S".

A propósito, o sistema "S" deve de forma autogerida buscar dialogar com as empresas especialmente aquelas que concentram maior número de empregadas mulheres e formar parcerias, construir ou conveniar mais creches, de tal forma que se alcance o objetivo social pretendido sem onerar por demais os empregadores.

Por fim, alteramos a redação do parágrafo único do art. 396 da CLT para dispor que quando a saúde do filho assim exigir, o período de 1 (um) ano poderá ser dilatado por mais 3 (três) meses, mediante laudo médico, o que é mais adequado do que o recurso à autoridade competente, como previsto atualmente.

III – VOTO

Em face do exposto, opinamos pela **aprovação** do Projeto de Lei do Senado nº 162, de 2016, nos termos do seguinte Substitutivo:

EMENDA Nº (SUBSTITUTIVO)

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 162, DE 2016

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a redução da jornada de trabalho da trabalhadora lactante.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo art. 1º do PLS nº 162, de 2016, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 1 (um) ano de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único. Quando o exigir a saúde do filho, o período de 1 (um) ano poderá ser dilatado por mais 3 (três) meses, mediante laudo médico.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora