



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO

Nº 165, DE 2006

Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença-parental.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“**Art. 393-A.** Ao empregado é assegurada a licença-paternidade por todo o período da licença-maternidade ou pela parte restante que dela caberia à mãe, em caso de morte, de grave enfermidade, ou do abandono da criança, bem como nos casos de guarda exclusiva do filho pelo pai.

Art. 393-B. O empregado faz jus à licença-paternidade, nos termos do art. 392, no caso de adoção de criança, desde que a licença-maternidade não tenha sido requerida.

Art. 393-C. Para cada filho, nos seus primeiros seis anos de vida, fica assegurado aos genitores o direito à licença-parental.

Art. 393-D. A licença-parental, que não pode exceder, cumulativamente, o limite de seis meses, é assegurada aos empregados nas seguintes modalidades:

I – à empregada, transcorrido o período da licença-maternidade, por um período contínuo ou fracionado de quatro meses;

II – ao empregado, do nascimento do filho, por um período ininterrupto ou fracionado não superior a quatro meses.

§ 1º A licença-parental é devida ao empregado requerente mesmo quando o cônjuge não tenha o direito de exercê-la.

§ 2º O gozo da licença-parental depende de aviso prévio dirigido ao empregador, com antecedência de, no mínimo, trinta dias relativamente ao seu início.

Art. 393-E. Aos empregados que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-parental, nos termos do art. 393-C.

Parágrafo único. Se, no ato de adoção ou da obtenção da guarda judicial, o menor tiver entre seis e doze anos de idade, a licença-parental deverá ser gozada nos três primeiros anos do ingresso do menor no núcleo familiar.

Art. 393-F. Os empregados com filho menor e portador de deficiência têm o direito ao prolongamento, em até três anos, da licença-parental, desde que o filho não esteja internado, em período integral, em instituições especializadas.

Art. 393-G. Nas empresas com mais de cinqüenta funcionários, o empregado responsável por menor de até três anos de idade, portador de deficiência física, sensorial ou mental, ou de doença que exija tratamento continuado, poderá optar entre o prolongamento da licença-parental ou ausências do local de trabalho, por até dez horas, durante a jornada semanal, sem prejuízo de sua remuneração.

§ 1º A ausência do serviço, de que trata o *caput*, só será permitida nos casos em que a atenção permanente do responsável seja indispensável, a critério médico, e quando o horário do tratamento médico em instituição pública ou privada coincida, comprovadamente, com o horário da jornada de trabalho, na forma do regulamento.

§ 2º As horas em que o empregado estiver ausente do serviço serão compensadas no mesmo ou em outros dias, em comum acordo entre o empregador e o empregado, não podendo a compensação exceder a duas horas diárias à duração normal do trabalho.

§ 3º Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral das horas não trabalhadas, na forma do § 2º deste artigo será feito o desconto das horas não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Art. 393-H. Se o empregado estiver em gozo da licença-parental, esta cessará se o nascimento de um filho, adoção ou guarda judicial der início a um novo período de licença-parental.”

Art. 2º Os arts. 18 e 25 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passam a vigorar com a seguinte redação:

“**Art. 18.**
I –
.....
g) salário-maternidade e salário-parental;
..... (NR)”

“**Art. 25.**
.....
III – salário-maternidade e salário-parental para os segurados de que tratam os incisos V e VII do art. 11 e o art. 13: dez contribuições mensais, respeitado o disposto no parágrafo único do art. 39 desta Lei.
..... (NR)”

Art. 3º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescida da seguinte Subseção VII-A:

“Subseção VII-A Do Salário-Parental”

Art. 73-A. O salário-parental é devido aos segurados da Previdência Social, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à licença-parental.

Art. 73-B. Aos segurados da Previdência Social que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-parental, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à licença-parental.

Parágrafo único. O salário-parental será pago diretamente pela Previdência Social.

Art. 73-C. O salário-parental para o segurado empregado ou trabalhador avulso consistirá numa renda mensal equivalente a trinta por cento de sua remuneração integral.

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-parental devido ao respectivo empregado, 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.

§ 2º A empresa deverá conservar durante dez anos os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes para exame pela fiscalização da Previdência Social.

§ 3º O salário-parental devido ao trabalhador avulso será pago diretamente pela Previdência Social.

Art. 73-D. Assegurado o valor de um salário-mínimo, o salário-parental para os demais segurados, pago diretamente pela Previdência Social, consistirá:

I – em um valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição, para o segurado empregado doméstico;

II – em um doze avos do valor sobre o qual incidiu sua última contribuição anual, para o segurado especial;

III – em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses, para os demais segurados.”

Art. 4º As despesas decorrentes da concessão da licença-parental, prevista nesta Lei, correrão à conta das dotações próprias do orçamento da seguridade social.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos financeiros a partir do primeiro dia do exercício subsequente ao de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A questão afeta ao trabalho da mulher, especialmente àquelas que têm filhos, deve sempre ser analisada com todo o cuidado, pois elas estão entre os trabalhadores mais atingidos pela informalidade e pela discriminação no ambiente de trabalho, tendo menos acesso a cargos de chefia e recebendo, em média, salários menores.

No Brasil, a desigualdade entre homens e mulheres no acesso, progressão e remuneração no mercado de trabalho é uma dura realidade. A mulher é mais atingida pela informalidade e, até mesmo nesse meio, aufere uma remuneração menor que a do homem.

A forte concentração na informalidade e em contratos de trabalho temporários, terceirizados e precários, assim como o fato de ser vista como responsável principal pelos afazeres domésticos e pela criação dos filhos, faz com que a trabalhadora que se encontra nessas condições não se veja como tal. Não há conscientização e, portanto, mobilização na luta por melhores condições de trabalho, inserção no mercado formal e filiação ao sistema previdenciário.

A mulher entrou em larga escala no mercado de trabalho nos idos da revolução industrial para atender ao imperativo da lógica de mercado que exigia maior produção a um custo mais baixo. Seu trabalho era mal remunerado e explorado em condições degradantes, em jornadas estafantes.

Assim, a legislação teve que vir em seu socorro, estabelecendo uma série de medidas de proteção, buscando, por intermédio do tratamento normativo diferenciado, realizar, materialmente, o princípio da igualdade.

Modernamente, se discute, entretanto, se tais medidas não se voltam contra a própria trabalhadora, constituindo óbice à sua inserção no mercado de trabalho, contribuindo para a manutenção do estigma da “força de trabalho de segunda categoria”.

Nesse contexto, é muito importante discutir se as ações afirmativas, que têm se traduzido num tratamento legislativo diferenciado e de proteção, por seu caráter de onerar a mão-de-obra feminina, devem ser extintas ou se, apesar desse ônus, por uma necessidade pedagógica, devem ser mantidas.

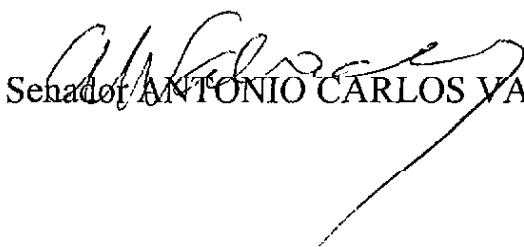
As iniciativas legislativas mais afinadas com o momento atual do mercado de trabalho e com o papel da força de trabalho feminina têm optado pela segunda hipótese, qual seja, manter a proteção, mas com a fundamental diferença de que se tem optado por retirar o foco da mulher e centrá-lo na família, ampliando a noção de que a responsabilidade pelo lar é de homens e mulheres, indistintamente.

Assim sendo, apontamos que as legislações mais avançadas, de países como Itália, Portugal e França, para nomear somente alguns, prevêem, além da licença-maternidade propriamente dita, fundada em questões biológicas inafastáveis da figura feminina, períodos de afastamento para o cuidado com a prole que podem ser gozados tanto pelo pai, quanto pela mãe.

Esse tipo de previsão legal, chamada de *Licença-Parental*, diminui o custo da mão-de-obra feminina, porque ameniza a discriminação de gênero no mercado de trabalho. Nessa ótica legislativa, os filhos são vistos como responsabilidade do casal e não da mulher, exclusivamente. A proteção é direcionada para a família e não para o mercado de trabalho da mulher, de modo a evitar mais exclusão e discriminação salarial em relação às obreiras.

Por essas razões e por serem justos os propósitos que nortearam a apresentação da proposta, esperamos contar com o apoio dos nossos pares para que a iniciativa venha a merecer o acolhimento e aprovação desta Casa do Congresso Nacional.

Sala das Sessões,


Senador ANTONIO CARLOS VALADARES

LEGISLAÇÃO CITADA

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

(...)

SEÇÃO V

DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: (Redação dada pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5º. (Incluído pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias. (Incluído pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 2º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias. (Incluído pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 3º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias. (Incluído pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. (Incluído pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

Art. 393 - Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

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.

Art. 397 - O SESI, o SESC, a LBA e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternais e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 398 - (Revogado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 399 - O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações.

Art. 400 - Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

(...)

Capítulo II

DAS PRESTAÇÕES EM GERAL

Seção I

Das Espécies de Prestações

Art. 18. O Regime Geral de Previdência Social compreende as seguintes prestações, devidas inclusive em razão de eventos decorrentes de acidente do trabalho, expressas em benefícios e serviços:

I - quanto ao segurado:

- a) aposentadoria por invalidez;
- b) aposentadoria por idade;
- c) aposentadoria por tempo de serviço;
- d) aposentadoria especial;
- e) auxílio-doença;
- f) salário-família;
- g) salário-maternidade;
- h) auxílio-acidente;

i) (Revogada pela Lei nº 8.870, de 1994)

II - quanto ao dependente:

- a) pensão por morte;
- b) auxílio-reclusão;

III - quanto ao segurado e dependente:

- a) (Revogada pela Lei nº 9.032, de 1995)
- b) serviço social;
- c) reabilitação profissional.

§ 1º Somente poderão beneficiar-se do auxílio-acidente os segurados incluídos nos incisos I, VI e VII do art. 11 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995)

§ 2º O aposentado pelo Regime Geral de Previdência Social–RGPS que permanecer em atividade sujeita a este Regime, ou a ele retornar, não fará jus a prestação alguma da Previdência Social em decorrência do exercício dessa atividade, exceto ao salário-família e à reabilitação profissional, quando empregado. (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 1997)

Seção II

Dos Períodos de Carência

Art. 24. Período de carência é o número mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o beneficiário faça jus ao benefício, consideradas a partir do transcurso do primeiro dia dos meses de suas competências.

Parágrafo único. Havendo perda da qualidade de segurado, as contribuições anteriores a essa data só serão computadas para efeito de carência depois que o segurado contar, a partir da nova filiação à Previdência Social, com, no mínimo, 1/3 (um terço) do número de contribuições exigidas para o cumprimento da carência definida para o benefício a ser requerido. (Vide Medida Provisória nº 242, de 2005)

Art. 25. A concessão das prestações pecuniárias do Regime Geral de Previdência Social depende dos seguintes períodos de carência, ressalvado o disposto no art. 26:

I - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez: 12 (doze) contribuições mensais;

II - aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de serviço e aposentadoria especial: 180 contribuições mensais. (Redação dada pela Lei nº 8.870, de 1994)

III - salário-maternidade para as seguradas de que tratam os incisos V e VII do art. 11 e o art. 13; dez contribuições mensais, respeitado o disposto no parágrafo único do art. 39 desta Lei. (Incluído pela Lei nº 9.876, de 26.11.99)

Parágrafo único. Em caso de parto antecipado, o período de carência a que se refere o inciso III será reduzido em número de contribuições equivalente ao número de meses em que o parto foi antecipado." (Incluído pela Lei nº 9.876, de 26.11.99)

Art. 73. Assegurado o valor de um salário-mínimo, o salário-maternidade para as demais seguradas, pago diretamente pela Previdência Social, consistirá: (Redação dada pela Lei nº 10.710, de 5.8.2003)

I - em um valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição, para a segurada empregada doméstica; (Incluído pela lei nº 9.876, de 26.11.99)

II - em um doze avos do valor sobre o qual incidiu sua última contribuição anual, para a segurada especial; (Incluído pela lei nº 9.876, de 26.11.99)

III - em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses, para as demais seguradas. (Incluído pela lei nº 9.876, de 26.11.99)

(À Comissão de Assuntos Sociais, em decisão terminativa)

Publicado no Diário do Senado Federal, de 26/05/2006.