

PROJETO DE LEI DO SENADO N° , 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, aufera 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