



PARECER Nº , DE 2007

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 165, de 2006, que *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.*

RELATOR: Senador AUGUSTO BOTELHO

I – RELATÓRIO

Em análise nesta Comissão, em decisão terminativa, o Projeto de Lei do Senado nº 165, de 2006, de autoria do nobre Senador Antonio Carlos Valadares, que, sem prejuízo das licenças maternidade e paternidade, cria a chamada “licença-parental”.

Além disso, o projeto traz duas inovações no que importa à licença-paternidade, quais sejam:

- no caso de falecimento, grave enfermidade, abandono da criança pela mãe, ou, ainda, quando a guarda do filho for exclusiva do pai, ele passa a ter direito à licença-paternidade por todo o período da licença-maternidade ou pela parte restante que dela caberia à mãe;
- assegura ao pai direito à licença-paternidade nos moldes da licença-maternidade também em caso de adoção de criança, desde que a licença-maternidade não tenha sido requerida.

A licença-parental, nos termos estabelecidos pelo projeto, apresenta as seguintes características:

- pode ser deferida ao pai ou à mãe, inclusive em casos de adoção ou obtenção de guarda judicial;
- possui duração de quatro meses e pode ser concedida para cada filho, desde que requerida durante os primeiros seis anos de vida da criança. Se o caso for de adoção ou obtenção da guarda judicial, e a criança tiver entre seis e doze anos de idade, a licença-parental deverá ser gozada nos três primeiros anos do ingresso da criança no núcleo familiar;
- é assegurada aos empregados nas seguintes modalidades, não podendo exceder, cumulativamente, o limite de seis meses:
 - a) à mulher, transcorrido o período da licença-maternidade, por um período contínuo ou fracionado de quatro meses;
 - b) ao homem, do nascimento do filho, por um período ininterrupto ou fracionado não superior a quatro meses.
- é devida ao empregado requerente, seja homem ou mulher, mesmo quando o outro cônjuge ou companheiro não tenha o direito de exercê-la;
- para gozar dessa licença, o empregado deverá prestar aviso prévio ao seu empregador, com antecedência de, no mínimo, trinta dias do seu início;
- se o empregado estiver em gozo de licença-parental, esta cessará quando o nascimento de outro filho, adoção ou guarda judicial der início a um novo período de licença-parental;
- os empregados com filho impúbere e portador de deficiência têm direito ao prolongamento, em até três anos, da licença-parental (isto é, estende-se o prazo geral dos primeiros seis anos de vida do filho para até nove anos, desde que o filho não esteja internado, em período integral, em instituições especializadas);
- nas empresas com mais de cinquenta funcionários, o empregado que for responsável por criança de até três anos de

idade, portadora de deficiência física, sensorial ou mental, ou de doença que exija tratamento continuado, poderá optar entre o prolongamento da licença-parental e ausências do local de trabalho, por até dez horas, durante a jornada semanal, sem prejuízo de sua remuneração. Trata-se de uma flexibilização da jornada de trabalho, e não de uma redução, pois são condições para o exercício desse direito:

- a) que a ausência do serviço só ocorra 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 coincidir, comprovadamente, com o horário do trabalho;
 - b) que as horas em que o empregado estiver ausente do serviço sejam compensadas no mesmo ou em outros dias, em comum acordo entre o empregador e o empregado, não podendo essa compensação exceder a duas horas diárias à duração normal do trabalho;
 - c) que, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral das horas não trabalhadas, seja feito o desconto das horas não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão;
- o salário-parental é devido aos segurados da Previdência Social, inclusive nos casos em que esses segurados adotem ou obtenham guarda judicial para fins de adoção de criança;
 - o salário-parental será pago diretamente pela Previdência Social para o trabalhador avulso, o empregado doméstico e segurado especial;
 - nos demais casos, o salário-parental será pago pela empresa, efetivando-se a compensação, de acordo com o disposto no art. 248 da Constituição Federal (CF), à época 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. A empresa

deverá conservar durante dez anos os comprovantes de pagamentos e os atestados correspondentes;

- o valor do salário-parental varia, nos termos do projeto, de acordo com o tipo de vínculo jurídico existente entre o segurado e a Previdência Social, da seguinte maneira:
 - a) para o “segurado empregado” e para o “trabalhador avulso”, consistirá numa renda mensal equivalente a trinta por cento de sua remuneração integral;
 - b) para o “segurado empregado doméstico”, em um valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição;
 - c) para o “segurado especial”, em um doze avos do valor sobre o qual incidiu sua última contribuição anual;
 - d) para os demais segurados, em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses.

As despesas decorrentes da concessão da licença-parental correrão à conta das dotações próprias do orçamento da seguridade social (art. 195 da CF).

Ao projeto, até o momento, não foram apresentadas emendas.

II – ANÁLISE

Compete a esta Comissão, nos termos do art. 100, I, do Regimento Interno do Senado Federal, manifestar-se sobre a constitucionalidade, juridicidade, regimentalidade, técnica legislativa e mérito das matérias que lhe são submetidas.

No aspecto formal, a iniciativa satisfaz o prescrito nos arts. 22, inciso XXIII, 61 e 201, § 1º, da Constituição Federal, e não contraria princípio geral de Direito. Não padece, portanto, de vício de inconstitucionalidade ou de injuridicidade.

No mérito, ponderamos que algumas das alterações propostas pela iniciativa devem, de imediato, ser acolhidas pelo nosso ordenamento jurídico.

São elas:

- a possibilidade de fruição, pelo pai, do período da licença-maternidade, que caberia à mãe, em caso de morte, grave enfermidade, abandono da criança ou guarda exclusiva pelo pai;
- concessão de licença-paternidade para o pai adotante, nos termos que é concedida à mãe adotante, art. 392-A da CLT, desde que a licença-maternidade não tenha sido requerida;
- possibilidade de ausências do responsável por menor de até três anos de idade, portador de deficiência física, sensorial ou mental, ou de doença que exija tratamento continuado, por até dez horas, durante a jornada semanal, sem prejuízo do salário. A ausência somente será permitida se a atenção permanente do responsável for indispensável, a critério médico, e o tratamento coincida com a jornada de trabalho. Essas horas serão compensadas no mesmo ou em outros dias, no limite de duas por jornada.

Quanto à criação de uma licença-parental, não obstante o mérito da iniciativa, o impacto financeiro, tanto para empregadores, quanto para o Instituto Nacional da Seguridade Social – INSS, seria não só oneroso para o setor produtivo, como também agravaria ainda mais o déficit previdenciário.

Medida dessa natureza deve ser discutida em fórum mais amplo, num contexto de reformulação de toda a legislação do trabalho no Brasil. A chamada reforma trabalhista que, muito embora não esteja mais entre as prioridades da agenda política nacional, terá que ser feita e dentro dela é que deverá esse novo instituto ser discutido e constituído.

São essas as razões que nos fazem apresentar as emendas supressivas ao projeto no que importa à licença parental. Preservamos, entretanto, as medidas acima arroladas, as quais não geram impactos econômicos negativos e garantem direitos essenciais para a integração social do pai ao seio familiar e possibilitam o fortalecimento de seus elos com a prole.

Não se pode perder de vista as mudanças do papel masculino na sociedade contemporânea, em que a divisão das responsabilidades e tarefas

domésticas passa a ser a regra, desenvolvendo-se, dessa forma, um sentido de paternidade mais justo e humano.

III – VOTO

Pelas razões expostas, opinamos pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 165, de 2006, com as seguintes emendas:

EMENDA Nº – CAS

Dê-se à ementa do PLS nº 165, de 2006, a seguinte redação:

Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a licença-paternidade, e dá outras providências.

EMENDA Nº – CAS

Dê-se aos arts. 393-A, 393-B e 393-C, acrescentados pelo art. 1º do PLS nº 165, de 2006, ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), a seguinte redação:

“**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-A, no caso de adoção de criança, desde que a licença- maternidade não tenha sido requerida.”

“**Art. 393-C.** Nas empresas com mais de cinquenta 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 se ausentar 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.”

EMENDA Nº – CAS

Suprimam-se os arts. 393-D a 393-H, acrescidos pelo art. 1º do PLS nº 165, ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho).

EMENDA Nº – CAS

Suprima-se o art. 2º do PLS nº 165, de 2006, renumerando-se os demais.

EMENDA Nº – CAS

Suprima-se o art. 3º do PLS nº 165, de 2006, renumerando-se os demais.

EMENDA Nº – CAS

Dê-se a seguinte redação ao art. 4º do PLS nº 165, de 2006:

“**Art. 4º** As despesas decorrentes da concessão das licenças previstas nesta Lei, correrão à conta das dotações próprias do orçamento da seguridade social.”

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator