

## PARECER N° \_\_\_\_\_, DE 2018

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado n° 442, de 2017, do Senador Paulo Paim, que *altera o art. 392-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943 e o art. 71-B da Lei n° 8.213, de 24 de julho de 1991, para assegurar ao cônjuge ou companheiro o período remanescente de licença-maternidade, quando a mãe não puder usufruí-la, em razão de incapacidade física ou psíquica, e dá outras providências.*

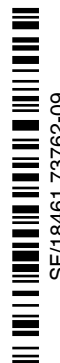
RELATORA: Senadora MARTA SUPPLICY

### I – RELATÓRIO

Vem a exame desta Comissão de Assuntos Sociais (CAS), em decisão terminativa, o Projeto de Lei do Senado (PLS) n° 442, de 2017, de autoria do Senador Paulo Paim, que *altera o art. 392-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943 e o art. 71-B da Lei n° 8.213, de 24 de julho de 1991, para assegurar ao cônjuge ou companheiro o período remanescente de licença-*

*maternidade, quando a mãe não puder usufruí-la, em razão de incapacidade física ou psíquica, e dá outras providências.*

O art. 392-B que se pretende acrescentar à CLT estabelece que em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por



todo o período de licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

O período de licença concedido não seria inferior a 30 (trinta) dias.

Em outra hipótese, no caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe sem vínculo trabalhista nos 120 (cento e vinte) dias seguintes ao parto, o pai terá direito ao período de licença-maternidade remanescente a este período.

Para ter direito à licença o empregado deverá informar os fatos ao empregador, assim que possível, e apresentar atestado médico ou certidão de óbito, conforme o caso, além de informar o período de licença já gozado pela mãe, se for o caso.

O art. 2º do PLS altera o art. 71-B da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 que regula o Plano de Benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), para incluir nesse dispositivo a “incapacidade física ou psíquica” da segurada ou segurado, além do óbito, como hipótese para que o cônjuge ou companheiro façam jus ao recebimento por todo o período ou pelo período remanescente do salário-maternidade e será concedido pelo prazo mínimo de 30 (trinta) dias.

Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não segurada, nos 120 (cento e vinte) dias seguintes ao parto, o pai segurado terá direito ao período de licença-maternidade remanescente.

Esta disposição aplicar-se-á também ao segurado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção e também ao ascendente, descendente ou colateral que, em razão da incapacidade física ou mental ou da morte da segurada, obtiver a guarda judicial de recém-nascido.

Na sua justificativa o autor argumenta que a presença de, pelo menos, um dos genitores no acompanhamento direto da criança é fundamental para a inserção dela no meio familiar e social.

Afirma que é em decorrência desse carinho e da atenção dispensada pelos pais que se formam as bases para uma família saudável, que irá se refletir em benefício de toda a sociedade, tornando letra viva



também o art. 226 da Constituição Federal que estatui a proteção do Estado para a estrutura familiar. Em suma, a criança tem prioridade absoluta na Constituição Federal.

É ela, a criança, o sujeito de direitos juridicamente protegidos. Como, nos casos em que há morte da progenitora, o direito ao período de licença-maternidade já é concedido ao cônjuge remanescente, a presente proposição foca-se, principalmente, nos casos de incapacitação física ou psíquica da mãe. Quando isso ocorre, o segurado da previdência acaba tendo dupla responsabilidade, ou seja, precisa cuidar da mãe e da criança. Nada mais justo, portanto, que seja concedida a licença-maternidade ao pai ou companheiro quando isso ocorre.

O art. 3º deste PLS estabelece, por fim, que a Lei dele decorrente somente entrará em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos financeiros a partir do primeiro dia do exercício subsequente ao de sua publicação.

Não foram apresentadas até o momento emendas à proposição.

## **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 trabalhista e previdenciária inserem-se no campo das atribuições legislativas da União, nos termos do art. 22, inciso I; e art. 24, XII, da Constituição Federal.

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.

Ressalte-se, ainda, que não se trata de matéria cuja disciplina seja reservada a lei complementar, motivo pelo qual a proposição ora apresentada está adequada para a disciplina da matéria em exame.

No que se refere à conformidade legislativa, a proposição atende às regras estabelecidas na Lei Complementar nº 95, de 1998, especialmente no que se refere ao art. 12, inciso III.

A propósito do mérito, a proposição em exame apenas aperfeiçoa hipótese já prevista na CLT e na Lei nº 8.213, de 1991 (plano de Benefícios do RGPS).

Ressalte-se, que em 2013, foi aprovada a Lei nº 12.873, fruto de projeto de lei de conversão da Medida Provisória nº 619, de 2013, que já incorporou àquela época a possibilidade de o pai empregado (cônjuge ou companheiro) que tenha a qualidade de segurado do RGPS gozar a parte remanescente da licença-gestante e, por via de consequência, fazer jus ao pagamento do salário-maternidade em face do óbito da mãe.

A aprovação dessa legislação significou um avanço social importante e deu à criança, cuja mãe foi a óbito, proteção correspondente à criança de mãe viva.

Assim, o objeto primordial da legislação não é apenas o direito da mulher à referida licença gestante, mas, também, assegurar a proteção especial ao recém-nascido e os cuidados imprescindíveis à sua sobrevivência.

O PLS que ora está em discussão foi inspirado, segundo o autor, no Código do Trabalho de Portugal, em seu artigo 42, que trata da concessão de licença parental a um progenitor em caso de impossibilidade de sua fruição pelo outro, titular original do direito.

No direito português, portanto, esse benefício é concedido, ao cônjuge, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe.



A nossa legislação já oferece a proteção adicional prevista na CLT e no Plano de Benefícios do RGPS em face da Lei nº 12.873, de 2013, que incorporou normas nesses diplomas legais que asseguraram a continuidade da fruição da licença à gestante e do pagamento do salário-maternidade, mesmo após o óbito da genitora.

Agora, o que se debate nesta proposição, é a extensão desta proteção, inspirada a legislação portuguesa, para assegurar ao cônjuge ou companheiro, desde que segurado do RGPS, o direito ao gozo da parte remanescente da licença à gestante e o pagamento do salário-maternidade, nas hipóteses em que a mãe estiver incapacitada psíquica ou fisicamente.

O art. 227 da CF consigna que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Normas na mesma direção já constam de nossa legislação trabalhista e previdenciária, mas, infelizmente, o benefício está restrito aos casos de morte da titular. O benefício é absolutamente justo. Na ausência da genitora, os cuidados maternos, que não se restringem ao aleitamento, devem ser prestados pelo pai e devem ser assegurados pelo Estado, em benefício da criança. Isso se justifica especialmente nesses casos em que, além de todas as necessidades que um recém-nascido demanda, ainda há a dor decorrente da perda ou da incapacitação da pessoa titular do direito à licença-maternidade.

Em outra direção, o art. 3º da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e Adolescente (ECA) estabelece que *a criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de*



*dignidade, e, também, o art. 7º deste mesmo diploma legal, que estabelece que a criança e o adolescente têm direito a proteção à vida e à saúde, mediante a efetivação de políticas sociais públicas que permitam o*

*nascimento e o desenvolvimento sadio e harmonioso, em condições dignas de existência.*

Cabe, ainda, lembrar que o Código Civil de 2002 estabeleceu no seu art. 1.630 que os filhos estão sujeitos ao poder familiar, enquanto menores, portanto com obrigações repartidas entre pai e mãe. Já o art. 1.634 desse mesmo diploma fixou o seguinte:

“**Art. 1.634.** Compete a ambos os pais, qualquer que seja a sua situação conjugal, o pleno exercício do poder familiar, que consiste em, quanto aos filhos.

I - dirigir-lhes a criação e a educação;

(...)”

Por qualquer ótica ou viés legislativo, está claro o dever da mãe e do pai, na condição de cônjuge ou de companheiro ou companheira, inclusive decorrente de relação homoafetiva, na proteção e criação de seus filhos ou de criança sob guarda, especialmente em momento de maior fragilidade, que é quando recém-nascidos.

Nesse sentido, a proposição faz avançar e qualificar nossa legislação, assegurando maior proteção aos recém-nascidos e assegurando, pela concessão remanescente da licença, os cuidados necessários que os filhos precisam ter quando recém-nascidos, mesmo quando o beneficiário da licença não seja segurado da Previdência Social, mas a pessoa responsável que teria o direito à licença era segurada e não pode exercê-lo.

Ressalte-se, por oportuno, que, diante do falecimento da mãe, restaria ao cônjuge, companheiro ou companheira sobrevivente, ou ainda de descendente, ascendente ou colateral, a obrigação de se dedicar ao recém-nascido, sendo razoável, por esse motivo, que a qualidade de segurado seja aferida a partir do real destinatário do benefício, o que está plenamente harmonizado na proposição, observado o que ressaltamos no parágrafo anterior.



Saliente-se, por último, que se estende aos casos de adoção ou guarda judicial as mesmas diretrizes, o que é absolutamente razoável.

Por fim, propomos duas emendas, com a finalidade única de adequar a redação aos termos deste Parecer.

### III – VOTO

Em face do exposto, opinamos pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 442, de 2017, com as seguintes emendas:

#### EMENDA 01 - CAS

O art. 392-B da CLT, alterado pelo art. 1º do PLS nº 442, de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

“**Art. 392-B.** Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da genitora, é assegurado ao cônjuge, companheiro ou companheira, empregado ou empregada, o gozo de licença por todo o período de licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. (NR)

§ 1º O período de licença concedido, de que trata o *caput* deste artigo, não será inferior a 30 (trinta) dias.

§ 2º Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe que não for empregada ou segurada da previdência social nos cento e vinte dias seguintes ao parto ou da data da adoção, o pai, companheiro ou companheira, empregado ou empregada, tem direito ao período de licença-maternidade remanescente.

§ 3º Para os fins previstos neste artigo, o empregado ou empregada deverá informar os fatos ao empregador, assim que possível, e apresentar atestado médico ou certidão de óbito, conforme o caso, além de informar o período de licença já gozado pela mãe, se for o caso.

§ 4º O direito à licença-maternidade estende-se ao empregado, que na qualidade de cônjuge, companheiro ou companheira, ou ainda na condição de ascendente, descendente ou colateral, obtiver a guarda judicial de recém-nascido ou de menor por adoção.” (NR)



## EMENDA 02 - CAS

O art. 71-B da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, alterado pelo art. 2º do PLS nº 442, de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

“**Art.71-B.** No caso de incapacidade física ou psíquica ou 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, companheiro ou

companheira, que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao salário-maternidade.

.....

§ 2º O benefício de que trata o *caput* será concedido por um prazo mínimo de trinta dias e pago diretamente pela Previdência Social durante o período devido e será calculado sobre:

.....

§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo ao segurado que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção e também ao ascendente, descendente ou colateral que, em razão da incapacidade física ou mental ou da morte da segurada ou segurado, obtiver a guarda judicial de recém-nascido.”

§ 4º O direito a licença-maternidade estende-se ao não segurado, que na qualidade de cônjuge, companheiro ou companheira, ou ainda na condição de ascendente, descendente ou colateral, obtiver a guarda judicial de recém-nascido ou de menor por adoção, desde que a pessoa responsável pela criança seja segurada.” (NR)

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora



SF/18461.73762-09