

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO

PROJETO DE LEI Nº 6.753, de 2010

(Apensados os PL's nºs 879/11, 2.098/11, 2.272/11, 2.967/11, 3.212/12, 3.231/12, 3.281/12, 3.325/12, 3.417/12, 3.431/12, 3.445/12, 3.831/12, 5.473/13, 5.566/13, 5.797/13 e 5.920/13)

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.

Autor: SENADO FEDERAL

Relator: Deputado JÚLIO DELGADO

I – RELATÓRIO

Chega a esta Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio o Projeto de Lei em tela que tem por objetivo acrescentar dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho para conceder licença-paternidade por todo o período de licença maternidade, ou pela parte restante que caberia à mãe, em caso de morte desta, de grave enfermidade, ou do abandono da criança, bem como nos casos de guarda exclusiva do filho pelo pai, entre outras inovações.

Entre as proposições apensadas estão:

O Projeto de Lei nº 2.098, de 2011, fixa em cinco dias a licença-paternidade no decorrer da primeira semana do nascimento, quando se tratar de parto prematuro será computada a partir da alta hospitalar.

O Projeto de Lei nº 2.272, de 2011, propõe inclusão do artigo 392 B à CLT (Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943) e do art. 71 B à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para conceder ao pai adotivo solteiro, o direito à licença-paternidade e o correspondente salário-paternidade pelo período de 120 dias se a criança tiver até 1 ano

de idade; de 60 dias se a criança tiver entre 1 e 4 anos de idade, e de 30 dias se a criança tiver de 4 à 8 anos de idade;

O Projeto de Lei nº 2.967, de 2011, propõe inclusão do parágrafo 6º ao artigo 392 A da CLT, estendendo a licença maternidade da mãe adotante ao empregado que, sozinho, adota ou obtém guarda judicial para fins de adoção, bem como inclui o § 2º ao artigo 71 A da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991;

O Projeto de Lei nº 879, de 2011, acrescenta o art. 473-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, fixando a licença paternidade em 30 dias consecutivos, em caso de nascimento de filho ou no caso de pai adotante, a contar do nascimento ou da data de adoção da criança;

O Projeto de Lei nº 2.098, de 2011, que altera o art. 473 da CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43), fixando em 5 dias a licença-paternidade no decorrer da primeira semana do nascimento, quando se tratar de parto prematuro será computada a partir da alta hospitalar da criança;

O Projeto de Lei nº 3.212, de 2012, altera o art. 392 da CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43) para conceder ao pai empregado o direito a licença-paternidade e respectivo salário-paternidade, nos moldes da concedida à mãe, nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, em decorrência de complicações no parto ou nos casos da sua invalidez permanente ou temporária (durante o período da licença maternidade), declarada por junta médica e pelo período de 180 dias;

O Projeto de Lei nº 3.231, de 2012, altera o art. 392 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43), estendendo ao pai empregado o mesmo período da licença-maternidade concedida à mãe nos casos de: a) incapacidade psíquica ou física permanente da mãe; b) abandono da mãe; c) falecimento da mãe;

O Projeto de Lei nº 3.325, de 2012, regulamenta a Licença Paternidade a que se refere o art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, instituindo a licença paternidade de 15 dias, inclusive ao pai adotante;

O Projeto de Lei nº 3.281, de 2012, acrescenta dispositivos à Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, o art. 207-A e ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o § 5º ao art. 392, sobre a concessão de

licença paternidade nos moldes da licença maternidade (120 dias), a servidor público e a empregado celetista, que tenha perdido a mulher no parto, sem prejuízo da remuneração.

O Projeto de Lei nº 3.417, de 2012, também acrescenta o art. 392-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera o art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a extensão do direito à licença-maternidade e do salário-maternidade ao pai nos casos de incapacidade física ou psíquica da mãe (“no que couber, o disposto nos artigos 392 e 392-A”, ou seja 120 dias), enquanto esta se mantiver, bem como em face do falecimento da mãe, pelo período remanescente, caso a mãe já as tenha usufruído parcialmente. O Projeto veda ainda a dispensa arbitrária ou sem justa causa durante o período da licença;

O Projeto de Lei nº 3.431, de 2012, estipula a licença-paternidade de 120 dias ao adotante único homem.

O Projeto de Lei nº 3.445, de 2012 tem o mesmo propósito do Projeto de Lei nº 3.231, de 2012;

O Projeto de Lei nº 3.831, de 2012, estipula que o período de licença-paternidade, inclusive em caso de adoção ou guarda judicial de filho será de 90 (noventa) dias.

O Projeto de Lei nº 5.473, de 2013, estende o direito ao pai em caso de morte, incapacidade física ou psíquica da mãe.

O Projeto de Lei nº 5.566, de 2013, estende ao pai os direitos que seriam conferidos à mãe, no caso de falecimento desta. O mesmo ocorre com os Projetos de Lei nºs 5.797 e 5.920, ambos de 2013.

Além desta Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, os projetos foram despachados às Comissões de Seguridade Social e Família; de Trabalho, de Administração e Serviço Público; de Finanças e Tributação e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Nesta Comissão, durante o prazo regimental, foi apresentada uma emenda de autoria do ilustre Deputado Luis Tibé.

Em relação ao Substitutivo que apresentamos em 25.04.2013 foram apresentadas duas emendas por parte do ilustre Deputado Antonio Balmann com o seguinte objetivo:

Emenda nº 1/2013 SBT – sugere a supressão do art. 6º do Substitutivo. Segundo o autor, “a licença maternidade é absolutamente diversa e atende a

requisitos mundiais de saúde, protegendo a amamentação e a saúde do recém nascido, cuja mãe, uma vez trabalhando, não conseguiria desempenhar tão fundamental tarefa”.

Emenda nº 2/2013 SBT – propõe a supressão do § 3º do art. 1º do Substitutivo argumentando que o dispositivo poderia “abrir espaço para interpretações e analogias que não coadunam com a intenção da proposta”.

É o relatório.

II – VOTO DO RELATOR

Chega a esta Comissão o Projeto de Lei nº 6.753, de 2010, do Senado Federal, assegura ao empregado 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.

Também estipula que 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.

Determina que nas empresas com mais de 50 (cinquenta) funcionários, o empregado responsável por menor de até 3 (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 10 (dez) horas durante a jornada semanal, sem prejuízo de sua remuneração e que as horas em que o empregado estiver ausente e do serviço serão compensadas no mesmo ou em outros dias, em comum acordo entre o empregador e o empregado, não podendo a compensação exceder em mais de 2 (duas) horas diárias a duração normal do trabalho.

A intenção do projeto é garantir direitos essenciais para a integração social do pai ao seio familiar e possibilitar o fortalecimento de seus elos com a prole.

No entanto, é preciso considerar algumas razões fundamentais relacionadas ao assunto.

A concessão de licença paternidade similar à licença maternidade, deve ser aplicada com parcimônia. É sabido que a medida jamais proporcionará os

mesmos efeitos à criança, já que por questões fisiológicas a relação entre mãe e filho é totalmente diferenciada da que ocorre em relação ao pai.

É notório que o vínculo entre a criança e a mãe é o mais forte, sendo os laços firmados inclusive em razão da proximidade física que se estabelece desde a gestação, período no qual há sua total dependência física à sua mãe, a ponto de garantir-lhe a vida.

Neste passo, é claro que nenhum outro ser, ainda que seja o pai, que também contribui geneticamente com a formação do feto, possa substituir a mãe, em sua essência.

Assim, não é uma questão de tratamento diferenciado ou de cunho discriminatório, mas a ausência da mãe jamais pode ser suprida, ainda que pelo pai. Assim, diante da notória diferença existente entre a figura materna e paterna para a criança, as licenças maternidade e paternidade não podem ser tratadas da mesma forma, em igualdade de condições.

Também, há que se levar em conta ainda, que a legislação pátria, especialmente a Constituição Federal (art. 7.º, XVIII e XIX) e o ADCT (art. 10, § 1.º) considerou o maior desgaste natural da mulher trabalhadora, garantindo uma licença-maternidade superior à concedida ao pai.

Levando-se em consideração o princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora corresponde o bônus de vantagens específicas, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso da licença maternidade, sendo de se rejeitar o presente Projeto de Lei.

Ademais, a licença paternidade (artigo 7º da Constituição Federal, inciso XIX), foi incluída inicialmente no rol de direitos trabalhistas (artigo 473, III da CLT), de 01 dia, considerando a necessidade de repouso da mãe, para possibilitar o registro civil do filho recém-nascido, sendo referido prazo prolongado para 05 dias, nos termos do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, portanto são desnecessárias as proposições.

Também, nos termos do artigo 7º, inciso XIX da Constituição Federal combinado com o artigo 10, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988, o prazo de licença paternidade é de cinco dias, sendo um avanço na ordem jurídica pois, apesar de guardar forte analogia com o que já havia sido

legislado, ampliou o disposto no artigo 473, inciso III, da CLT, elevando a matéria para o âmbito constitucional, não havendo que se falar em ampliação do prazo como proposto.

O legislador constituinte reconhecendo que a maternidade é uma questão social quis assegurar a partilha das funções entre pai e mãe desde o nascimento do bebê, criando a licença paternidade de cinco dias, sem se esquecer da notoriedade de que é a mulher que necessita de um período maior de ausência, para se recuperar do parto e amamentar, sendo que a igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, não escapando ao senso comum a patente diferença de compleição física entre homens e mulheres.

A presença do pai influencia positivamente no crescimento da criança, todavia, a mãe, com a garantia de poder permanecer ao lado do filho, supre essa necessidade propiciando ao bebê o vínculo afetivo necessário ao seu desenvolvimento muito antes do seu nascimento, ainda na gestação.

Aliás, a legislação vigente já prevê um período de licença paternidade para que este cumpra com o seu dever em relação ao seu filho, conforme estabelecido no artigo 227 da Constituição Federal, que estabelece que “é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, 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 convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.

É preciso observar que as proposições visam regular a licença paternidade, no entanto, não instituem a respectiva fonte de custeio, como determina o Artigo 195, § 4º e 5º da Constituição Federal, aliás, a letra “a”, do inciso I, do art. 195 da Constituição Federal prevê que a cota parte do empregador é a contribuição social incidente sobre a folha de salários pagos em contraprestação aos serviços prestados pelo trabalhador:

“Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:

a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à

pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício;

...

§ 4º A lei poderá instituir outras fontes destinadas a garantir a manutenção ou expansão da seguridade social, obedecido o disposto no art. 154, I.

§ 5º Nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total.”

Destarte, não há como se estabelecer a Licença Paternidade, sem se definir a devida fonte de custeio, na qual o fato gerador e a base-de-cálculo são diversos daqueles previstos no art. 195, I da Constituição Federal.

Logo, deve ser primeiramente obedecido os ditames do artigo 195, com a devida criação da fonte de custeio, para só então dispor sobre o benefício que se pretende instituir – licença paternidade. No entanto, essas questões serão melhor analisadas pela Comissão de Finanças e Tributação.

As proposições não são uniformes à medida que a intenção é o de proteger a criança, com a presença do pai, no caso de adoção, falecimento da mãe, e nos mais variados motivos, no entanto, determinam concessões e prazos diferenciados, denotando o caráter controvertido que paira sobre a matéria.

Ainda, estabelecer períodos e indiscriminados períodos de licença paternidade oneraria desnecessariamente todo o setor produtivo, eis que, em condições normais, os cinco dias já previstos são suficientes para que o pai adote as suas providências iniciais com relação à chegada do novo membro familiar, inclusive porque, posteriormente, o pai poderá tanto desenvolver sua atividade profissional quanto conviver em família.

Aliás, imperioso ressaltar que é necessário garantir-se ao pai a possibilidade de executar suas tarefas profissionais após a chegada de seu filho, não só para que este faça frente à manutenção das despesas familiares, agora majoradas em razão deste nascimento, mas também para que seja mantida a sua satisfação e realização pessoal e profissional, o que, conseqüentemente, trará benefício a todos os integrantes daquela unidade familiar.

Assim, além do cunho econômico do efetivo exercício da atividade profissional, há também, e não menos importante, o cumprimento do papel social do

cidadão e também a sua satisfação pessoal, o que certamente contagia positivamente na família do indivíduo.

Além disto, o crescimento físico e psíquico da criança é constante e só se completará quando ela atingir a idade adulta, e não é possível que o pai fique 24 horas por dia acompanhando-o para garantir que ele efetivamente ocorra, em verdade, ele o fará simultaneamente ao exercício de sua atividade profissional, engrandecendo e enobrecendo toda a família, quiçá toda a sociedade.

O convívio e o estreitamento de vínculos permanentes naturalmente acontecerão, ainda que cada membro da família desenvolva suas atividades rotineiras e seja necessário o seu afastamento diário para realizá-las. Essa é uma concepção presente em todas as economias desenvolvidas.

É pertinente ressaltar que determinados aspectos de algumas das proposições, inviabilizarão por completo a sua aprovação.

O PL nº 6.753/2010, além das disposições relativas à licença paternidade, acrescenta o artigo 393-C, determinando que nas empresas que tenha mais de 50 funcionários, o empregado responsável por menor até 03 anos de idade, portador de deficiência física, sensorial ou mental, ou de doença que exija tratamento continuado “a critério médico”, poderá se ausentar por até 10 horas semanais, com compensações neste período “a critério médico”.

Ocorre que tal dispositivo trará dificuldades quanto a sua aplicabilidade, eis que ao mencionar “o empregado” resta a incerteza se a mãe será também incluída. Na hipótese dos pais trabalharem em uma mesma empresa, as ausências semanais podem prejudicar a produção e, inclusive, até mesmo culminar com a paralisação das atividades de alguns setores.

Além disso, não há que se falar em vinculação das ausências somente para os funcionários das empresas que possuam mais de 50 (cinquenta) funcionários, uma vez que está em discussão direito pessoal do empregado, não havendo qualquer relação com a condição da empresa.

Cumprindo observar ainda, que o impacto financeiro, tanto para empregadores quanto para o Instituto Nacional da Seguridade Social, seria não só oneroso para o setor produtivo, como também agravaria ainda mais o déficit previdenciário, o que repercutiria negativamente em toda economia e sociedade brasileira.

Muito embora se pretenda proteger a criança e por mais que o faça por nobres motivos, as aspirações das proposições não serão alcançadas, na medida em que eles onerarão ainda mais a Previdência, bem como os empregadores que deverão dispor de funcionários para substituir os pais em licença ou ausentes semanalmente, trazendo situações insustentáveis às empresas.

As proposições de um modo geral oferecem diferentes alternativas para tratar a questão. Projetos como o nº 3.212/12 estipulam o período de 180 (cento e oitenta dias) de licença. O Projeto de Lei nº 2.272/11 propõe várias hipóteses para a concessão da licença paternidade ao pai adotante solteiro. Se a criança tiver idade inferior a um ano, a licença será de 120 (cento e vinte) dias, regredindo progressivamente para 60 (sessenta dias) se a criança tiver entre um e três anos e, para crianças maiores de quatro anos a licença é de 30 (trinta dias). Embora meritórias entendemos que sob o ponto de vista da atividade produtiva algumas propostas estipulam períodos demasiadamente longos, inviabilizando a compatibilização entre a necessidade de se respeitar o funcionamento do setor produtivo e o interesse dos trabalhadores. Conceder período demasiadamente longo produziria, como efeito colateral, o estímulo à informalidade, em prejuízo do próprio trabalhador e de toda a sociedade. Por isso recomendamos a rejeição dos Projetos de Lei nº 3.231/12, e 3.831/12.

No caso do Projeto de Lei nº 3.431/12, de autoria da ilustre Deputada Érika Kokay, recomenda que ao adotante único do sexo masculino, não importando a idade da criança adotada, seja concedida a licença-paternidade 120 dias. Nosso entendimento é que tal concessão deve ser assegurada ao pai adotante solteiro caso a criança adotada tenha até seis meses de idade.

Outras propostas recomendam a adoção de períodos intermediários para a licença. São os casos dos Projetos de Lei nº 879/11, também de autoria da ilustre Deputada Érika Kokay, que propõe o período de 30 (trinta) dias ao pai adotante, o Projeto de Lei nº 3.325/12 estipula em 15 (quinze) dias. Nossa tese é que o período de 15 (quinze) dias, ou seja, a prorrogação por 10 (dez) dias em relação à sistemática atual supriria a necessidade pretendida.

Há, ainda, Projetos de Lei como o nº 5.473/13, que visa assegurar ao pai os mesmos direitos concedidos à mãe, em caso de falecimento desta. Nessa direção também está os Projetos de Lei nºs 2.967/11, nº 3.281/12 nº 3.417/12, nº 3.445/12, nº 5.566/13 e 5.797/13. Concordamos com as propostas com o estabelecimento o direito durante o período de gozo do benefício na parte restante que caberia à mãe.

Por fim, há proposições que propõem a adoção de patamares menores para a concessão da licença. É o caso do Projeto de Lei nº 2.098/11, que o estipula em cinco dias e, em caso de nascimento prematuro, são computados a partir da alta hospitalar. Acreditamos que a nossa proposta de substitutivo se mostra mais interessante, por isso recomendamos a sua rejeição.

Cabe aqui um parêntese em relação ao Projeto de Lei nº 3.831/12, uma vez que este recebeu a Emenda nº 1, de autoria do nobre Deputado Luis Tibé, e que visa trazer uma proposta intermediária.

Sua excelência argumenta que “é preciso cautela em sua concessão para que se não conceda proteção excessiva que pode implicar em estímulo à informalidade, em prejuízo ao próprio trabalhador. Ao tempo em que se deve buscar o justo benefício aos empregados, a elevação desmedida de prazos para a concessão de licenças deve ser evitada sob pena de elevação do Custo Brasil, redução da competitividade das empresas contribuindo para a diminuição dos postos de trabalho”.

Para tanto, propõe que no âmbito do Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, seja estendido ao pai, a título de licença-paternidade, os mesmos direitos da mãe na hipótese de falecimento desta em decorrência de complicações ocorridas durante o parto e para o pai adotivo solteiro, caso a criança tenha até seis meses de idade.

Concordamos com a preocupação do ilustre Deputado e concluímos ser uma alternativa conciliatória que assegura os objetivos das proposições de um modo geral, qual seja a concessão ao pai dos mesmos direitos oferecidos à mãe em função de seu falecimento, se ocorrido durante o período de gozo da licença maternidade e ao pai adotivo solteiro de crianças com até seis meses de idade.

Por fim, no que se refere a Emenda nº 01/2013-SBT, que propõe a supressão do art. 6º, compreendemos os argumentos do ilustre autor. A partir de sua provocação, estabelecemos que o salário-paternidade de 120 (cento e vinte dias) será concedido nos casos de adotante único do sexo masculino para criança com idade inferior a seis meses e no caso de falecimento da mãe durante o período de gozo do benefício na parte que caberia a esta, assegurando o que defendem diversas proposições.

A Emenda nº 02/2013-SBT visa suprimir o § 3º do art. 1º, dispositivo que estipula a concessão da licença nas hipóteses de adoção. Inobstante os argumentos de sua excelência, entendemos que os dispositivos em questão são essenciais à plena

viabilização dos objetivos dos projetos, quais sejam o de assegurar ao pai a extensão da licença-paternidade nas hipóteses que enumera.

É preciso, por fim, fazer um importante comentário acerca da recente aprovação, por este Congresso Nacional e remessa à sanção presidencial, do Projeto de Lei de Conversão nº 25, de 2013 (oriundo da Medida Provisória nº 619, de 2013) que, entre outras inovações, aprovou modificações na legislação atual, principalmente na Lei nº 8.213, de 1991 justamente para atender diversas das demandas presentes no bloco de proposições ora analisado.

Reproduzimos, abaixo, os dispositivos aprovados:

“Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

§ 1º O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social.

§ 2º Ressalvado o pagamento do salário-maternidade à mãe biológica e o disposto no art. 71-B, não poderá ser concedido o benefício a mais de um segurado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos a Regime Próprio de Previdência Social.”(NR)

“Art. 71-B. No caso 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 ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao salário-maternidade.

§ 1º O pagamento do benefício de que trata o *caput* deverá ser requerido até o último dia do prazo previsto para o término do salário-maternidade originário.

§ 2º O benefício de que trata o *caput* será pago diretamente pela Previdência Social durante o período entre a data do óbito e o último dia do término do salário-maternidade originário e será calculado sobre:

I – a remuneração integral, para o empregado e trabalhador avulso;

II – o último salário-de-contribuição, para o empregado doméstico;

III – 1/12 (um doze avos) da soma dos 12 doze) últimos salários de contribuição, apurados em um período não superior a 15 (quinze) meses, para o contribuinte individual, facultativo e desempregado; e IV – o valor do salário mínimo, para o segurado especial.

§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo ao segurado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.”

“Art. 71-C. A percepção do salário-maternidade, inclusive o previsto no art. 71-B, está condicionada ao afastamento do segurado do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício.”

Art. 6º A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“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.

.....
§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.”(NR)

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

“Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.”

Por isso, convém mencionar que, em respeito aos prazos regimentais estipulados, apresentamos o presente parecer que pode ser passível de modificação em função da mencionada decisão deste Congresso Nacional.

Por todo o exposto, nosso voto é pela rejeição do Projeto de Lei nº 6.753, de 2010 e dos apensados Projetos de Lei nºs 2.098/11, 2.272/11, 3.212/12, 3.231/12, 3.431/12, 5.566/13, bem como das Emendas nºs 01/13-SBT e 02/13-SBT apresentadas nesta Comissão, e pela aprovação dos Projetos de Lei nº 879/11, 2.967/11, 3.281/12, 3.325/12, 3.417/12, 3.445/12, 3.831/12 e da Emenda nº 1-CDEIC, 5.473/13, 5.797/13 e 5.920/13, nos termos do substitutivo que oferecemos.

Sala da Comissão, de outubro de 2013.

Deputado JÚLIO DELGADO
Relator

COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO

SUBSTITUTIVO AOS PROJETOS DE LEI Nºs 879, de 2011; 2.967, de 2011, 3.281, de 2012, 3.325, de 2012, 3.417, de 2012, 3.445, de 2012, 3.831, de 2012, 5.473, de 2013, 5.797, de 2013 e 5.920, de 2013

NOVA EMENTA: Amplia o escopo do Programa Empresa Cidadã instituído pela Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008 para considerar as hipóteses de ampliação da licença-paternidade nos casos que especifica.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O art. 1º Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal e por 10 (dez) dias a duração da licença-paternidade de que trata o artigo 7º, inciso XIX, da Constituição Federal.

§ 1º A prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal, bem como ao empregado que a requeira até o primeiro dia útil após o nascimento da criança.

§ 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou ao pai adotante solteiro se, nesta última hipótese, a criança tiver até seis meses de idade.

§ 3º O benefício de que trata esta lei também será concedido ao pai, a título de licença-paternidade, no caso de falecimento da mãe durante o período de gozo do benefício na parte restante que caberia a esta.

§ 4º A comprovação do direito de que trata o parágrafo anterior dar-se-á pela apresentação da certidão de óbito da mãe e certidão de nascimento da criança.

(NR)

Art. 2º O art. 2º Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 2º É a administração pública, direta, indireta e fundacional, autorizada a instituir programa que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, e da licença-paternidade dos seus servidores, nos termos do que prevê o art. 1º desta Lei. (NR)

Art. 3º O art. 3º Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 3º Durante o período de prorrogação da licença-maternidade ou da licença-paternidade, a empregada ou o empregado terão direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade ou do salário-paternidade pago pelo regime geral de previdência social. (NR)

Art. 4º O art. 4º Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 4º No período de prorrogação da licença-maternidade ou da licença-paternidade de que trata esta Lei, a empregada ou o empregado não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

Parágrafo único. Em caso de descumprimento do disposto no caput deste artigo, a empregada ou o empregado perderá o direito à prorrogação.

Art. 5º O art. 5º Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 5º A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada pago nos 60 (sessenta) dias de prorrogação de sua licença-maternidade ou da licença-paternidade de que tratam os §§ 2º e 3º do art. 1º desta Lei ou o total

da remuneração integral devida ao empregado referente aos 10 (dez) dias de prorrogação da licença-paternidade de que trata o caput do mesmo artigo, vedada a dedução como despesa operacional. (NR)

Art. 6º. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

Art. 71-C. No caso de adoção de criança com idade inferior a seis meses, o salário-paternidade é devido ao pai adotante solteiro segurado da Previdência Social durante 120 (cento e vinte) dias e, no caso de falecimento da mãe, durante o período de gozo do benefício na parte restante que caberia a esta.

Parágrafo único. O salário-paternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social.

Art. 7º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, de outubro de 2013.

Deputado JÚLIO DELGADO
Relator