

REQUERIMENTO N.º /2014

(Do Sr. Sabino Castelo Branco)

Requer a desapensação do Projeto de Lei n.º 5936/2009, do PL 989/2011, do PL 5787/2013 e do PL 5665/2013, em tramitação na Comissão de Seguridade Social e Família.

Senhor Presidente,

Nos termos do artigo 142, do Regimento Interno, requero a Vossa Excelência a desapensação do PL 5936/2013, o PL 989/2011, do PL 5787/2013 e do PL 5665/2013, por inexistência de conexão entre essas proposições que justifique a tramitação conjunta.

O Projeto de Lei n.º 5936/2009 se encontra em tramitação na Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF), com parecer pela rejeição. O PL 5936/2009 altera a redação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para vedar a dispensa arbitrária ou sem justa causa do trabalhador cuja esposa ou companheira gestante não goze do mesmo benefício.

Justificativa

O Projeto de Lei n.º 5936/2009, de minha autoria, tem a finalidade de promover a proteção do nascituro, dando um mínimo de estabilidade financeira à família. Um avanço jurídico e social que não acarretará maiores custos ao empregador.

Entretanto, o PL em questão tramita na Comissão de Seguridade Social e Família, apensado a outros projetos de lei, e tem parecer do relator pela rejeição, que antevê acréscimo de despesa por mera questão de gênero.

A Constituição Federal assegurou à empregada gestante estabilidade provisória no período compreendido entre a confirmação da concepção até cinco meses após o parto. Tal proteção, contudo, alcança apenas as mães empregadas.

Entretanto, essa não é a única hipótese a carecer de amparo. Diversas mulheres gestantes não trabalham, ou fazem apenas serviços eventuais, e seus maridos ou companheiros empregados fornecem a necessária previsibilidade orçamentária para as famílias.

Neste sentido, é importante conceder estabilidade provisória aos homens cujas mulheres ou companheiras estejam grávidas e não usufruam do mesmo benefício. A medida é necessária por várias razões:

- 1 – protege e tranquiliza a família;
- 2 – propicia a garantia do sustento familiar e condições de assistência à criança;
- 3 - não traz ônus para o empregador, na medida em que o trabalhador continuará a prestar seus serviços normalmente;
- 4 – estimula a paternidade responsável e o reconhecimento por parte do pai de criança geradas em situações de convivência não estável;
- 5 – tem mecanismos de prevenção à fraude por autorizar a demissão por justa causa e a retenção do equivalente a um mês de trabalho do trabalhador que não apresentar a documentação comprobatória.

Diante do exposto, peço deferimento.

Sala das Sessões, 29 de abril de 2014

Deputado SABINO CASTELO BRANCO