



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 5.473, DE 2013

(Do Sr. Henrique Oliveira)

Concede licença e garantia do emprego ao pai em caso de falecimento ou incapacidade da mãe em virtude de parto.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-3212/2012.

APRECIÇÃO:

Proposição sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos 6º:

“Art. 392.....

.....

§ 6º Em caso de morte, incapacidade física ou psíquica da mãe serão asseguradas ao pai, no que for pertinente, as garantias dispostas neste artigo, de forma integral ou parcial, conforme o período de gozo da mãe.” (NR)

Art. 2º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 71-B:

“Art. 71-B. Em caso de falecimento ou de incapacidade física ou psíquica da segurada, é garantido ao pai da criança o direito previsto no art. 71 desta Lei.” (NR)

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Hoje cada vez mais os homens assumem a responsabilidade de cuidar de seus filhos, seja de forma compartilhada com as mulheres, seja sozinho em caso de incapacidade ou de morte da mãe. A tendência mundial é da equiparação das licenças maternidade e paternidade.

A Corte Europeia de Direitos Humanos tem o entendimento de que restringir a licença para cuidar dos filhos apenas à mulher é medida de discriminação, na medida em que homens devem ter direito ao mesmo tempo de licença que as mulheres para cuidar dos filhos¹.

Essa equiparação de direitos, no Brasil, se faz, de princípio, necessária em caso de falecimento ou incapacidade da mãe ocorridos no nascimento da criança.

¹ <http://www.conjur.com.br/2012-mar-22/pai-direito-mesma-licenca-mae-cuidar-filho-corte-europeia>

Segundo o Ministério da Saúde, o Brasil vem registrando um decréscimo no número de óbitos por causas obstétricas. *Em 2011, houve a maior redução na mortalidade materna dos últimos dez anos. No primeiro semestre daquele ano, foram notificados 705 óbitos por causas obstétricas, o que representa queda de 19% em relação ao mesmo período de 2010, quando foram registradas 870 mortes. De 1990 a 2010, a mortalidade materna no Brasil caiu pela metade - de 141 para 68 óbitos para cada 100 mil nascidos vivos.*

Todavia são números ainda consideráveis que contribuem para desestabilizar as famílias que se organizam para o nascimento da criança. Em muitos casos, o pai viúvo, trabalhador, não pode contar com a ajuda de algum familiar para assistir à criança no período em que ela mais precisa de cuidados.

Nesse caso, é mister que ele, deixando de comparecer ao trabalho para cuidar da criança, garanta seu emprego, indispensável à sobrevivência da família, sem prejuízo do salário.

Em vista desta realidade, os juízes já vêm concedendo ao pai viúvo a licença a que teria direito à mãe, como extensão da licença paternidade que é de apenas 5 dias.

Essas decisões partem do princípio de que a proteção dada pelo Estado à gestante, na verdade, visa a proteger a criança, na medida em que são dadas à mãe condições de cuidar do recém-nascido de forma exclusiva em seus primeiros meses de vida. Assim, na impossibilidade de a mãe assumir essa responsabilidade, é normal que o pai assuma esse papel, devendo a ele serem estendidos a licença e o salário-maternidade, em benefício exclusivo da criança.

Nesse sentido, entendemos que ao pai seja dada a proteção assegurada à mãe falecida ou incapacitada, qual seja a garantia de emprego por 120 dias e o salário-maternidade devido pela Previdência Social, por igual período.

Para tanto, sugerimos a alteração na legislação trabalhista e previdenciária que possibilite tais garantias ao pai viúvo, que serão de grande importância na superação das dificuldades apresentadas na assistência ao filho recém-nascido em virtude do falecimento ou da incapacidade da mãe.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em 25 de abril de 2013.

Deputado HENRIQUE OLIVEIRA

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

**TÍTULO III
DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO**

**CAPÍTULO III
DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER**
(Vide arts. 5º, I e 7º, XX e XXX da Constituição Federal de 1988)

**Seção V
Da Proteção à Maternidade**
(Vide art. 7º, XVIII da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, “b” do ADCT)

Art. 391. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único. Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza, contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. *(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002)*

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002)*

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002)*

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002\)](#)

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999\)](#)

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; [\(Inciso acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999\)](#)

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. [\(Inciso acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999\)](#)

§ 5º [\(VETADO na Lei nº 10.421, de 15/4/2002\)](#)

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, observado o disposto no seu § 5º. [\("Caput" do artigo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002\)](#)

§ 1º [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002 e revogado pela Lei nº 12.010, de 3/8/2009\)](#)

§ 2º [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002 e revogado pela Lei nº 12.010, de 3/8/2009\)](#)

§ 3º [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002 e revogado pela Lei nº 12.010, de 3/8/2009\)](#)

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002\)](#)

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO III DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

CAPÍTULO II DAS PRESTAÇÕES EM GERAL

Seção V Dos Benefícios

Subseção VII Do Salário-Maternidade

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade. [*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 10.710, de 5/8/2003*](#)

Parágrafo único. [*\(Revogado pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997\)*](#)

Art. 71-A. À 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, se a criança tiver até 1 (um) ano de idade, de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade, e de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade. [*\(Artigo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002\)*](#)

Parágrafo único. O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social. [*\(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 10.710, de 5/8/2003\)*](#)

Art. 72. O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral. [*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 9.876, de 26/11/1999*](#)

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, 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. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.710, de 5/8/2003\)*](#)

§ 2º A empresa deverá conservar durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes para exame pela fiscalização da Previdência Social. [*\(Parágrafo único transformado em § 2º pela Lei nº 10.710, de 5/8/2003\)*](#)

§ 3º O salário-maternidade devido à trabalhadora avulsa e à empregada do microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, será pago diretamente pela Previdência Social. [*\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.710, de 5/8/2003, e com redação dada pela Lei nº 12.470, de 31/8/2011\)*](#)

.....

.....

FIM DO DOCUMENTO
