



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 7.666, DE 2017 **(Do Sr. Aureo)**

Altera Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o período da licença maternidade, inclusive nos casos de doenças congênitas, e regulamenta o disposto no inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-3627/2015.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera o Decreto Lei nº 5.425, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre novos prazos das licenças maternidade e regulamenta o disposto no inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 2º O Decreto Lei nº 5.425, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

.....
 § 6º Em caso de nascimento de criança com doenças congênitas de causas genética ou por transmissão vertical, a empregada terá sua licença aumentada em, no mínimo, 60 (sessenta) dias. (NR)

.....
 Art. 392-B. É assegurado ao conjuge ou companheiro empregado:

I – Licença paternidade pelo período de 30 (trinta) dias sem prejuízo do salário ou de 60 (sessenta) dias com 80% (oitenta por cento) da médias das últimas doze remunerações percebidas, à escolha do empregado;

II – Licença paternidade pelo mesmo período da mãe no caso de nascimento de gêmeos, sem prejuízo do salário;

III – Licença paternidade nos mesmos moldes do § 6º do art. 392 desta Consolidação;

IV – Em caso de falecimento da genitora, gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Diversos são os benefícios para uma criança recém-nascida que tem um maior convívio com os pais.

Segundo relatório da instituição *Save the Children*, o Brasil está em 77º no ranking¹ de melhores países para ser mãe, atrás de países latino americanos como Argentina, Cuba, Chile, Uruguai, Equador, Venezuela e Colômbia. Esses países, segundo a classificação do *Save the Children*, são os que têm um sistema de licença mais flexível e dividem as responsabilidades entre mães e pais. Além

¹ http://www.huffpostbrasil.com/2015/05/05/piores-paises-para-ser-mae_n_7215832.html

disso, é uma forma também de acabar com a visão de que a obrigação de cuidar dos filhos é sempre da mãe.

Na Dinamarca, a mãe tem direito a um mês de licença no último mês de gravidez e, após o nascimento, ela pode ficar em casa por quatro meses. O pai tem o mesmo período de licença, além de poder tirar mais duas semanas antes do nascimento do filho. Então, quando a mãe volta a trabalhar, o pai pode ficar em casa com o filho, por exemplo. No total, pai e mãe têm 32 semanas de licença compartilhada. Em geral, 90% dos pais tiram mais do que duas semanas de licença. O resultado disso é que lá 77% dos pais brincam com seus filhos.

Nesse sentido, um tempo de licença maternidade associado a um período maior de licença paternidade, gera diversos impactos positivos na família inteira. Os pais ficam mais participativos, as crianças com melhor desempenho na escola e as mães com maiores chances de sucesso em suas carreiras, segundo a revista *Economist*, que, inclusive, produziu um vídeo² com os benefícios da licença-paternidade.

Um estudo realizado nos EUA, Austrália, Reino Unido e Dinamarca, demonstrou que pais que têm mais tempo de licença-paternidade, conseguem ajudar mais nos cuidados com o bebê e depois que a criança cresce, são mais participativos.

A divisão de tarefas tem um impacto positivo nas crianças. Um estudo da Universidade de Oslo constatou que a licença-paternidade melhora o desempenho na escola. O estudo faz a ressalva de que, em geral, os períodos mais longos de licença são em famílias que já têm boas condições financeiras - as famílias mais pobres não costumam tirar esses períodos.

Por fim, um período maior de licença para os pais beneficia não só as crianças, mas também as mulheres. Isso porque, com a divisão de tarefas com o bebê, a mulher tem mais tempo para se dedicar a si mesma.

Ainda nessa senda, não podemos deixar de falar de um tema recente que tem atormentado diversas mães pelo Brasil, que são as doenças congênitas, sejam elas por causas genéticas ou por transmissão vertical. Um exemplo disso é microcefalia, que ocorre quando a criança nasce com o crânio bem menor que o normal. Em geral, nesses casos, a cabeça da criança mede 32 centímetros ou

² <https://www.youtube.com/watch?v=oPjtoZJAJi4&feature=youtu.be%20width:595%20height:400>

menos. O Ministério da Saúde adotava a medida de 33 cm, porém, alterou para se adequar ao parâmetros da Organização Mundial da Saúde (OMS).

As causas da microcefalia são, em grande parte, por infecções adquiridas pela mãe, especialmente no primeiro trimestre de gravidez, considerado o período de maior risco. Outro causador que, inclusive, motivou o Ministério da Saúde a declarar estado de emergência, foi a proliferação do ZIKA VÍRUS, transmitido a partir do mesmo mosquito transmissor da dengue, o *aedes aegypti*.

Por esses motivos e pela sua relevância conto com o apoio dos nobres pares na aprovação deste Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em 17 de maio de 2017

Dep. **AUREO**
Solidariedade/RJ

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

**TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**

**CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS**

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; ([*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998*](#))

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; ([*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006*](#))

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir

a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

a) (Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

b) (Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

.....

.....

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:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.

Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

.....

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. 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. (“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002, com redação dada pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013)

§ 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)

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013)

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. (Artigo acrescido pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013, publicada no DOU de 25/10/2013, em vigor 90 dias após a sua publicação)

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. (Artigo acrescido pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013)

.....

FIM DO DOCUMENTO
