

PROJETO DE LEI Nº , DE 2023
(Da Sra. IZA ARRUDA)

Dispõe sobre a ampliação da licença-maternidade para cento e oitenta dias no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho, do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), do Regime Jurídica Único dos Servidores Públicos Civis da União e do Estatuto dos Militares.

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 viger com a seguinte redação:

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

Art. 2º O art. 67 da Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980, passa a viger com a seguinte redação:

“Art. 67

.....
§ 4º A licença-maternidade ou para adoção será de 180 (cento e oitenta) dias. “(NR)

Art. 3º A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, passa a viger com as seguintes alterações:

“Art. 207. Será concedida licença à servidora gestante por 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

.....” (NR)



* C D 2 3 6 9 9 5 2 0 4 0 0 *

Art. 209. (revogado)

“Art. 210. À servidora ou servidor que adotar ou obtiver guarda judicial de criança de até 12 (doze) anos de idade serão concedidos 180 (cento e oitenta) dias de licença remunerada.”
(NR)

“Art. 210-A. No caso de óbito do conjugue ou companheiro que fazia jus à licença maternidade, esta será concedida, pelo tempo restante que teria direito, ao servidor cônjuge ou companheiro sobrevivente, exceto no caso de óbito do filho ou de seu abandono.” (NR)

Art. 4º A Lei nº 8.213, de 11 de dezembro de 1990, passa a viger com as seguintes alterações:

“Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 180 (cento e oitenta) 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.” (NR)

“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 180 (cento e oitenta) dias.” (NR)

“Art. 72.

.....
§ 4º O salário-maternidade de que trata este artigo deverá ser contabilizado e lançado no Orçamento Geral da União como despesa do Fundo do Regime Geral de Previdência Social, tendo como fonte de receita a contribuição patronal do empregador que foi utilizada para compensar o pagamento do benefício.” (NR)



Art. 5º A Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, passa a viger com as seguintes alterações:

“Art. 6º

.....
§ 2º A conclusão da medicina especializada de que trata o inciso XIV do caput deverá ser atestada, exclusivamente, mediante exame pericial realizada por Perito Médico Federal, nos termos do inciso II, do art. 30, da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, na forma do regulamento.

3º O exame pericial de que trata o § 2º será preferencialmente remoto, considerando-se como tal, para os fins desta Lei, aquele realizado à distância, por meio de:

I - análise documental remota;

II - análise com utilização de telemedicina ou de tecnologias similares; ou

III - combinação das análises de que tratam os incisos I e II.

4º Quando o Perito Médico Federal não obtiver elementos conclusivos a partir exame pericial remoto de que trata o § 3º, deverá ser marcado exame pericial presencial.

§ 5º Em até três meses após a sanção desta lei deverá ser iniciado Programa de Revisão da Isenção do Imposto de Renda dos Aposentados por Moléstias Graves ou Acidentes, com prazo máximo de conclusão em doze meses.

§ 6º Deverão participar da revisão de que trata o § 5º todos beneficiários da isenção do imposto de renda para Aposentados por Moléstias Graves ou Acidentes, que não tenham sido de exame pericial realizado por Perito Médico Federal nos últimos dois anos.



§ 7º Após a realização do primeiro exame pericial, o Perito Médico Federal deve estabelecer quando deve ser realizado novo exame de revisão ou se a doença é irreversível." (NR)

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A licença de 180 dias para gestantes tem como objetivo garantir a segurança e o bem-estar das gestantes no ambiente de trabalho e, sobretudo, proteger sua prole, especialmente no período de aleitamento materno. Essa licença permite que as mulheres fiquem em casa durante o período em que precisam se recuperar e se preparar para o nascimento do bebê.

Além disso, o benefício também é importante, porque oferece um período de descanso apropriado para as mulheres trabalhadoras antes e depois do parto. Durante esse interregno, as mulheres trabalhadoras têm a oportunidade de se preparar para a maternidade, de se curar completamente após a gravidez, de descansar e de se dedicar à saúde e ao desenvolvimento dos bebês.

A licença de 180 dias para gestantes é igualmente fundamental para garantir a estabilidade financeira das mulheres trabalhadoras. Isso significa que as mulheres grávidas não precisam se preocupar com a perda de remuneração durante o período de licença, pois elas terão direito a um auxílio-maternidade, ajudando-lhes a lidar com os custos da gravidez. Além do mais, ainda oferece maior segurança às mulheres trabalhadoras, pois elas não precisam se preocupar com o risco de lesões ou doenças relacionadas ao trabalho que possam afetar a saúde delas ou dos seus bebês.

Em suma, a licença de 180 dias é um importante direito trabalhista que visa garantir a segurança e o bem-estar das mulheres no ambiente de trabalho, oferecendo benefícios essenciais.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) recomendam que as mulheres grávidas



* C D 2 3 6 5 9 9 5 2 0 4 0 0 *

recebam um período de licença de pelo menos 16 semanas. O período de licença de 180 dias para gestantes está em concordância com essas diretrizes internacionais.

A prorrogação da licença-maternidade para 180 dias consolida os benefícios da licença, permitindo que a mãe esteja afastada do trabalho até o prazo mínimo de amamentação recomendado pelas organizações de saúde infantil.

Para manter a isonomia com quem adotar crianças, também ampliamos para 180 dias a licença ou salário maternidade nesses casos.

Para calcular o impacto orçamentário e financeiro no RGPS de ampliar a salário-maternidade em duas parcelas mensais faz-se necessário identificar quantos benefícios são concedidos e qual o valor médio mensal desses benefícios.

Atualmente o salário-maternidade é concedido pelo prazo de 120 dias. O benefício é o mesmo no caso de adoção de crianças de até 12 anos. No caso de adoção por casal homo afetivo, um dos segurados do RGPS tem igualmente direito ao salário-maternidade. Nos casos de aborto o benefício é concedido por 14 dias. O salário-maternidade tem início entre 28 dias antes do parto e a data do parto, ou na data da adoção.

O valor do benefício corresponde à remuneração integral para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa. Para a segurada empregada doméstica corresponde ao último salário de contribuição. No caso da segurada especial rural o benefício é de um salário mínimo. Para contribuintes individuais e facultativas, ou desempregadas que mantenham qualidade de segurada, o benefício será a média dos últimos 12 salários de contribuição.

Nos casos de seguradas empregadas, o benefício é pago pela própria empresa, que efetiva compensação quando do recolhimento das contribuições sobre a folha. Para as demais seguradas é pago diretamente pelo INSS, que desconta do valor do benefício a contribuição previdenciária.

Encontramos bastante dificuldade de obter dados mais atualizados e detalhados do salário-maternidade pago pelas empresas. Aliás, tendo em vista o princípio constitucional do orçamento bruto, esses valores



* C D 2 3 6 5 9 9 5 2 0 4 0 0 *

deveriam constar do Orçamento Geral na União, o que não ocorre. Apesar do salário-maternidade ser pago pelo empregador, este é apenas o repassador do benefício. Na verdade, trata-se de benefício do RGPS e, portanto, deveria ser contabilizado como despesa do Fundo do Regime Geral de Previdência Social (FRGPS). Por outro lado, a receita previdenciária de contribuição patronal que é deduzida pelo empregador, deveria ser contabilizada como receita de contribuição do FRGPS. Diante do exposto, propomos inclusão no art. 72, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a previsão clara desse procedimento de contabilização e transparência.

A Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira (CONOF) da Câmara dos Deputados, realizou criteriosa estimativa de impacto da ampliação em 60 dias do salário-maternidade, que ficou em R\$ 252 milhões em 2023; R\$ 1,605 bilhão em 2024 e R\$ 1,672 bilhão em 2025.

No caso de proposição que cria ou aumente despesa obrigatória ou renúncia de receita da União, deverão ser observados requisitos constitucionais ou legais de admissibilidade orçamentária e financeira aplicáveis. No caso da ampliação da duração do salário-maternidade, temos o requisito do § 5º de que trata o art. 195, que determina que nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total; da necessidade de medidas de compensação de que tratam os arts. 14 e 17 da Lei de Responsabilidade Fiscal; do atendimento dos limites individualizados por poder/órgão previstos no art. 107 do ADCT, e da eventual necessidade de observância das medidas previstas no art. 109 do ADCT; e dispositivos pertinentes da Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Diante da necessidade de apresentação de uma compensação pela despesa ampliada por este projeto de lei no RGPS, apresentamos proposta de redução de renúncia de arrecadação do Imposto de renda da Pessoa Física (IRPF) referente a aposentados por moléstias graves ou acidentes, mediante melhor gestão da concessão desse benefício, eliminando fraudes e isenções indevidas. Reforçamos que a presente proposta não visa reduzir direitos, mas trazer eficiência e controle ao processo de isenção do IRPF. Conforme estimativa de impacto realizada pela CONOF, essa medida



* CD236599520400 *

representa uma compensação de R\$ 273 milhões em 2023; R\$ 4,58 bilhões em 2024 e R\$ 6,03 bilhões em 2025.

Ante o exposto, esperamos contar com o necessário apoio de nossos Ilustres Pares nesta Casa para aprovar essa importante alteração na CLT, dela ressaltando seus fundamentos jurídicos, sociais e econômicos.

Sala das Sessões, em _____ de _____ de 2023.

**Deputada IZA ARRUDA
(MDB/PE)**



* C D 2 2 3 6 5 9 9 5 2 0 4 0 0 *



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Iza Arruda
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD236599520400>