



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 7.070, DE 2006**

**(Do Sr. Paulo Lima)**

Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de estabelecer a possibilidade de prorrogação da licença-maternidade por sessenta dias.

**DESPACHO:**

ÀS COMISSÕES DE:

TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO;  
FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO (MÉRITO E ART. 54, RICD); E  
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

**APRECIÇÃO:**

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

### **PUBLICAÇÃO INICIAL**

Art. 137, caput – RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do art. 392-B com a seguinte redação:

*“Art. 392-B A licença-maternidade de que tratam os arts. 392 e 392-A poderá ser prorrogada pelo período de sessenta dias, desde que previsto em acordo ou convenção coletiva.*

*§ 1º Durante a prorrogação de que trata o caput deste artigo, a empregada terá direito à sua remuneração integral paga pelo empregador que poderá deduzi-la do cálculo do imposto de renda.*

*§ 2º A empregada deverá requerer a prorrogação até trinta dias antes de se encerrar o período normal da licença-maternidade.”*

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

Atualmente, em muitas empresas, a valorização da mulher e o apoio à maternidade já é uma realidade. Porém não temos dúvida da necessidade de se melhorar a proteção ao trabalho da mulher tanto durante a gravidez quanto nos primeiros meses de vida da criança.

Reconhecemos os progressos obtidos em nosso ordenamento jurídico, principalmente com a Constituição de 1988, mas consideramos que o período da licença-maternidade tanto para a mãe natural quanto para a adotante hoje em vigor é insuficiente para garantir o desenvolvimento de crianças saudáveis.

Para a Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP), a presença da mãe nos primeiros seis meses de vida fortalece os vínculos entre a criança e a família, o que contribui para um melhor desenvolvimento mental da criança, pois

essa fase é de extrema dependência para o bebê e nada substitui o contato com a mãe.

Por isso, com certeza, os gastos do próprio Estado com saúde irão ser reduzidos significativamente com a prorrogação da licença, não só pela possibilidade de convívio do bebê com a mãe, mas também com o aumento do tempo de amamentação das crianças, pois, contempladas com mais dois meses de licença, as mulheres tenderão a manter a amamentação exclusiva por mais tempo, conseguindo atingir o período de aleitamento exclusivo recomendado pela Organização Mundial de Saúde que é de, no mínimo, seis meses.

Entretanto é importante salientarmos que julgamos importante prever que essa prorrogação só será possível se prevista em acordo ou convenção coletiva, pois, sem dúvida alguma, ninguém melhor do que os próprios atores sociais para decidirem sobre a implementação de direitos.

Além disso, ainda que previsto o direito em acordo ou convenção coletiva, ele só será exercido se a empregada livremente optar pela prorrogação no prazo assinalado.

Por fim, a prorrogação da licença-maternidade não trará quaisquer ônus aos empregadores (o que poderia acarretar em discriminação contra a mulher), tendo em vista que poderão deduzir seus gastos com o fisco.

É bom lembrar que temos vários exemplos em nosso ordenamento jurídico do uso de incentivos fiscais para atrair as empresas em propostas de maior compromisso social.

Dessa forma, por considerarmos nosso projeto de lei de inegável importância e justiça social, contamos com o apoio de nossos Caros Colegas para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em 17 de maio de 2006.

Deputado PAULO LIMA

**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.

.....

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

.....

**CAPÍTULO III  
DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER**

.....

**Seção V  
Da Proteção à Maternidade**

.....

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.

*\* Artigo, caput, acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/04/2002.*

§ 1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

*\* § 1º acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/04/2002.*

§ 2º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

*\* § 2º acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/04/2002.*

§ 3º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

*\* § 3º acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/04/2002.*

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

*\* § 4º acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/04/2002.*

Art. 393. Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como aos direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

*\* Art. 393 com redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967.*

.....

**FIM DO DOCUMENTO**