



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 7.895, DE 2014 **(Da Sra. Andreia Zito)**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para acrescentar o § 5º, no art. 392.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-3416/2012.

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 com a seguinte alteração:

“Art. 392

.....

§5º A mulher, que em caso de parto de filho prematuro, terá direito aos 120 dias previstos neste artigo, que serão contados somente, a partir do momento que a criança receber alta do hospital.

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

JUSTIFICAÇÃO

Justifica-se a apresentação deste projeto de lei, a título de aprimorar a utilização deste período de licença-maternidade, visando assim, a garantia para a mãe de filho prematuro, o direito de estar amamentando e cuidando do seu primogênito durante esse prazo estabelecido pela legislação, em condições de igualdade com todas as outras mães que assim praticam o ato de parir, mas em circunstâncias normais.

Pela legislação vigente, a licença-maternidade é o afastamento que pode se iniciar quando a futura mamãe decidir, isto é, pode ser até 28 dias antes do parto, ou então a partir da data de nascimento do bebê. Se tiver algum problema médico, é possível ampliar o repouso duas semanas antes e duas semanas depois do parto. Para que se inicie o recebimento do salário-maternidade é necessário apresentar um atestado médico ou a certidão de nascimento do bebê.

Esse afastamento é de no mínimo quatro meses ou 120 dias corridos, que vale para todas as mulheres, podendo ser de, no máximo seis meses, dependendo do tipo de ocupação que a futura mamãe tenha. Isso porque a lei que prevê a ampliação da licença de quatro para seis meses, ainda não foi aprovada para todas as categorias profissionais.

Atualmente, as servidoras públicas federais têm direito ao afastamento de seis meses ou 180 dias, assim como servidoras da maioria dos Estados do país e de inúmeros municípios. Além delas, mulheres que trabalham para empresas privadas podem ou não ter o benefício, dependendo da decisão da própria companhia, que recebe um incentivo fiscal para estender a licença, mas não é obrigada a fazê-lo.

Neste momento, o objetivo desta proposição é poder garantir de modo pleno a utilização dessa licença-maternidade para as mães de bebê prematuro,

A gestação do bebê humano, da concepção ao parto, dura cerca de nove meses (entre 37 e 42 semanas). Esse é o tempo necessário para que todos os órgãos do feto estejam adequadamente formados e adquiram um amadurecimento funcional que os torne viáveis no mundo ambiente, mesmo que ainda dependam de auxílio externo. Ainda assim, ao fim desse tempo muitas estruturas orgânicas ainda não estão acabadas, nem em pleno funcionamento,

como os órgãos dos sentidos, a fala, a coordenação neuromuscular e o sistema imunológico, entre outras, e têm que terminar sua evolução no útero social, por assim dizer.

O parto realizado ao término da gestação normal é de parto a termo. Fala-se em parto prematuro quando o nascimento do bebê se dá entre 22 e 37 semanas, já que um bebê nascido antes de 22 semanas não é viável. O bebê nascido de parto prematuro é também um bebê prematuro e tem suas estruturas e funcionamentos orgânicos ainda precários, necessitando de auxílios maiores para sobreviver. Em certas situações especiais, o apressamento do parto pode ser uma opção médica, no entanto, na maioria dos casos, o parto prematuro ocorre espontaneamente.

O bebê que nasce prematuro após 34 semanas de gestação costuma não ter muitos problemas, mas o que nasce num tempo menos que esse necessita atenções quanto à manutenção da temperatura, respiração, infecções, alimentações, etc. Os que nascem num tempo de gestação menor de sete meses, em geral necessitam completar seu período de gestação numa UTI neonatal.

Nesses casos, dos que nascem num tempo menor de sete meses, são as situações que entendemos que essas mulheres devem ter o direito aos 120 dias de licença-maternidade, contados somente, a partir do momento que a criança receba alta do hospital.

A nossa intenção com esta proposição, é tão somente buscar caminhos de racionalização que possam permitir a utilização dessa licença-maternidade de modo isonômico por todas as mulheres que se dedicam a ação muito digna de parir.

À vista de tudo aqui exposto, apresento este Projeto de Lei visando dar uma melhor forma na utilização da licença-maternidade prevista neste artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, mas que, até a presente data, ainda nos permite de assim encaminhar esta proposição.

Em sendo assim, conto com o apoio dos nobres Pares, para que esta iniciativa prospere nesta Câmara dos Deputados, com a celeridade que o caso requer.

Sala das Sessões, em 19 de agosto de 2014.

**Deputada ANDREIA ZITO
PSDB/RJ**

**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,

.....

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. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. *(Artigo acrescido pela Lei nº 12.812, de 16/5/2013)*

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](#))

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. ([Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

.....
.....

FIM DO DOCUMENTO