

COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA

PROJETO DE LEI Nº 4.884, DE 2012

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, para dispor sobre licença especial à gestante em situação de risco.

Autor: SENADO FEDERAL

Relatora: Deputada LAURA CARNEIRO

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 4.884, de 2012, do Senado Federal, apresentado pela Senadora Marta Suplicy, altera o art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com o objetivo de conceder licença especial à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, caso ela ou o nascituro estejam em situação de risco, comprovada mediante laudo médico.

Propõe, ainda, a proposição em epígrafe, alteração do art. 59 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para assegurar auxílio-doença à segurada que esteja há mais de 15 dias em gozo da referida licença especial e estipular que o benefício consistirá em renda mensal correspondente a 100% do salário-de-benefício, a ser pago na forma dos arts. 72 e 73 da referida Lei.

A Proposição tramita em regime de prioridade (art. 151, II, do Regimento Interno) e sujeita-se à apreciação conclusiva das Comissões de Defesa dos Direitos da Mulher; de Trabalho, de Administração e Serviço Público; de Seguridade Social e Família; de Finanças e Tributação e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

As Comissões de Defesa dos Direitos da Mulher e de Trabalho, de Administração e Serviço Público posicionaram-se, no mérito, pela aprovação do projeto em exame, nos termos, respectivamente, dos pareceres das Deputadas Raquel Muniz e Flávia Moraes.

Decorrido o prazo regimental, não foram apresentadas emendas à Proposição ora sob análise desta Comissão.

É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

A proposição sob exame objetiva conceder licença especial à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos, caso ela ou o nascituro estejam em situação de risco, o que deverá ser comprovado mediante laudo médico.

Objetiva-se, ainda, assegurar o benefício de auxílio-doença à segurada que esteja há mais de 15 dias em gozo da referida licença especial e estipular que o benefício consistirá em renda mensal correspondente a 100% do salário-de-benefício, a ser paga na forma dos arts. 72 e 73 da referida Lei.

A temática da proposição se insere na competência da Comissão de Seguridade Social e Família, pois, a teor do art. 32, XVII, "a", do Regimento Interno dessa Casa, compete a essa Comissão deliberar sobre assuntos relativos à saúde e previdência.

O afastamento do trabalho da empregada grávida em razão da exposição a situação de risco à própria saúde ou do feto, sem prejuízo da remuneração ou de uma renda previdenciária substitutiva, é um imperativo decorrente da proteção conferida pela Constituição à maternidade e à infância (arts. 6º, *caput*, 24, XV, 201, II, 227, *caput*).

Na proposta aprovada pelo Senado Federal, essa proteção deve se dar por meio de uma licença especial, nos primeiros 15 dias de afastamento, de responsabilidade da contratante, e de auxílio-doença no período subsequente.

No tocante à proteção trabalhista durante os primeiros 15 dias de afastamento, a Lei nº 605, de 1949, considera justificada a falta decorrente de doença do empregado. O art. 60, § 3º, da Lei nº 8.213, de 1991, complementa essa proteção trabalhista, dispondo que incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado seu salário integral durante os primeiros 15 dias de afastamento da atividade por motivo de doença.

A proteção conferida por esses dispositivos, no entanto, pode gerar dúvidas quanto à situação em que a grávida ou o nascituro correm riscos desvinculados de uma doença. Nesse sentido, de acordo com Julie S. Moldenhauer¹, entre os fatores de risco para o trabalho de parto pré-termo, entendido como aquele que se inicia antes de 37 semanas de gestação, encontram-se um parto pré-termo prévio e a gestação múltipla, que não são doenças. O PL nº 4.884, de 2012, tem, portanto, o mérito de deixar claro o direito ao afastamento do trabalho, sem prejuízo da remuneração, nesses e em outros casos de riscos para a grávida ou para o nascituro. Para tornar esse direito ainda mais claro, no substitutivo propomos que a redação do art. 392, § 4º, III, da CLT deixe expresso que a licença especial tem prazo de até 15 dias e que deve haver incapacidade para o trabalho em decorrência da situação de risco.

Após o período de 15 dias, é justo que a mulher com gravidez de risco receba um benefício previdenciário, como pretende assegurar a proposição em análise.

Após a apresentação e aprovação da referida proposta pelo Senado Federal, a CLT foi alterada para dispor sobre o afastamento da empregada grávida ou lactante que exerce atividades insalubres. Dispõe o art. 394-A, § 3º, que, quando não for possível que a gestante ou lactante exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade.

Nessa situação específica, portanto, a legislação já confere proteção previdenciária à gestante em situação de risco. É preciso ressaltar, no

¹ Disponível em: <<https://www.msmanuals.com/pt-br/profissional/ginecologia-e-obstetr%C3%ADcia/anormalidades-e-complicac%C3%A7%C3%B5es-do-trabalho-de-parto-e-do-parto/trabalho-de-parto-pr%C3%A9-termo>>.

entanto, que a gravidez poderá ser considerada de risco mesmo em locais de trabalho salubres.

Nesses casos, o risco social coberto pelo auxílio-doença (incapacidade para o seu trabalho ou atividade habitual por mais de 15 dias) já abarca a incapacidade decorrente de situação de risco da grávida ou do nascituro. Não há necessidade de a lei dispor sobre quais doenças ou quadros clínicos ensejam incapacidade laboral, pois basta que a perícia médica constate tal situação. Confirmando esse entendimento, em 2017 foram concedidos 6.740 auxílios-doença motivados pela CID O60, que abrange os casos de ameaça de parto prematuro². Quando se pesquisam as decisões judiciais sobre o tema, observa-se que indeferimentos administrativos não têm por base o entendimento de que risco à mãe ou nascituro escapam à proteção legal, mas que não haveria a incapacidade alegada no caso concreto. Para tais situações, o remédio não é uma alteração da legislação, mas a apresentação, por parte das interessadas, das impugnações administrativas e judiciais cabíveis.

Há de se observar, ainda, que a proposição não é clara sobre a fórmula de cálculo do benefício. De acordo com a proposta, o auxílio-doença corresponderia a uma “renda mensal correspondente a 100% (cem por cento) do salário-de-benefício, a ser paga na forma dos arts. 72 e 73 desta Lei.” Referidos artigos tratam do salário-maternidade, que não é calculado sobre o salário-de-benefício, mas sobre a remuneração integral da segurada empregada ou trabalhadora avulsa. O salário-de-benefício, no caso do auxílio-doença, corresponde a 91% de uma média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição correspondentes a 80% de todo o período contributivo.

De acordo com o art. 5º da Emenda Constitucional nº 41, de 2003, os benefícios previdenciários de que trata o art. 201 da Constituição estão sujeitos ao limite máximo R\$ 2.400,00, ou R\$ 5.645,80, em valores atualizados. Na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.936, o Supremo Tribunal Federal entendeu que esse teto não se aplica ao salário-maternidade, tendo em vista o disposto no art. 7º, XVIII, que assegura “licença à gestante,

² Fonte: http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2018/03/Auxilio-Doen%C3%A7a-Previdenciario_2017_completo_CID.pdf

sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”. A Lei nº 8.213, de 1991, regulamentou, à luz do entendimento do STF, esse dispositivo constitucional, disciplinando que o salário-maternidade é devido por um período de 120 dias, no valor mensal equivalente à remuneração integral da empregada ou trabalhadora avulsa.

A concessão de auxílio-doença em valor correspondente à remuneração da empregada ou trabalhadora avulsa, sem observância do teto do Regime Geral de Previdência Social, poderia ser considerada inconstitucional, tendo em vista o disposto no art. 14 da EC nº 20, de 1998, pois o benefício previsto art. 7º, XVIII, da Constituição, autoriza, apenas, a concessão do salário-maternidade em valor superior ao teto e pelo período de 120 dias. A ausência de limitação dos valores dos benefícios ao teto de R\$ 5.645,80, ainda que em situação de risco à mãe ou nascituro, não deve, portanto, prosperar. Conforme dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a renda média do brasileiro é de R\$ 2,1 mil³, inferior à metade do referido teto. Não há previsão legal para a incidência de contribuições sobre o valor excedente ao teto, de modo que a grande maioria de trabalhadoras e trabalhadores, que jamais alcançará tais benefícios de valor superior ao teto, teria que financiá-los.

Outra questão que merece destaque reside no fato de que no Projeto de Lei nº 4.884, de 2012, não foi feita referência à carência, o que poderia levar à conclusão de que se pretenderia a sua dispensa. A carência corresponde à exigência de 12 contribuições mensais pelo art. 25 Lei nº 8.213, de 1991, que garante respaldo contributivo mínimo para a concessão de benefícios previdenciários que, de outro modo, poderiam ser desnaturados, observando-se o caráter absolutamente subsidiário das exceções previstas no art. 26, II, como a concessão de auxílio-doença em decorrência de acidente de qualquer natureza ou de doença profissional ou do trabalho.

Por fim, gostaríamos de fazer alguns esclarecimentos a respeito da fórmula de cálculo da renda mensal inicial do auxílio-doença, que corresponderia, no caso em análise, não mais a 91% do salário-de-benefício,

³ Fonte: <<https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2018/01/renda-media-do-trabalhador-brasileiro-sobe-para-r-21-mil-diz-ibge.html>>.

mas a 100%. O percentual escolhido pelo legislador pode dar a impressão de decréscimo de renda do segurado em gozo de auxílio-doença em relação aos valores percebidos em atividade laborativa, mas isso não corresponde à realidade para a maioria dos casos. Em atividade, os trabalhadores devem contribuir com alíquotas de 8% a 11% sobre o salário de contribuição mensal, que, sucintamente, corresponde à remuneração, limitada ao teto de R\$ 5.645,80. Aqueles que são afastados da atividade laborativa por uma incapacidade temporária recebem o valor equivalente 91% da média dos 80% maiores salários-de-contribuição. Ocorre que, sobre o benefício, não há incidência de contribuição previdenciária, o que justifica a adoção do percentual de 91%.

Por todo o exposto, e em que pese o mérito da iniciativa, julgamos que a Proposição deve prosperar apenas no que se refere à concessão da licença especial, no âmbito da legislação trabalhista. No tocante ao benefício previdenciário, consideramos que a legislação vigente já permite a concessão do auxílio-doença ou do salário-maternidade à mãe que tenha que se afastar do emprego em virtude de uma gestação de risco para si ou para o bebê. Nessa situação está clara a incapacidade laboral, não havendo necessidade de previsão em lei de hipótese adicional para a concessão do auxílio-doença, nem tampouco de previsão de concessão de benefício com fórmula de cálculo diferenciada em relação a outros concedidos a segurados afastados das respectivas atividades laborais.

Por todo o exposto, votamos pela aprovação Projeto de Lei nº 4.884, de 2012, na forma do Substitutivo em anexo.

Sala da Comissão, em de de 2018.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO
Relatora

COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 4.884, DE 2012

Acresce dispositivo ao § 4º do art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre licença especial à gestante em situação de risco.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O § 4º do art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso III:

“Art. 392.....

§ 4º

III – licença especial, pelo período de até 15 (quinze) dias consecutivos ao do afastamento da atividade, em caso de incapacidade para o trabalho em decorrência de situação de risco à trabalhadora ou ao nascituro, comprovada mediante laudo médico.

.....” (NR)

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

Sala da Comissão, em de de 2018.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO
Relatora