

AO PLENÁRIO
segunda-feira
Em, 15 / 08 / 08
CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL
GABINETE PARLAMENTAR DO DEPUTADO
PROJETO DE LEI Nº PL 946/2008
(Do Sr. Deputado Brunelli)

BRUNELLI

LIDO
Em 14 / 08 / 08
Assessoria de Plenário

Assessoria de Plenário e Distribuição

pp Leonardo Simão

Leonor Bencio Lima

Chefe da Assessoria

Matr. 100334

ASSASSORIA DE PLENÁRIO
Assessoria de Plenário

Dispõe sobre a prorrogação, no âmbito do Distrito Federal, do prazo de licença-maternidade de servidora pública gestante e estende o mesmo benefício ao servidor público adotante e dá outras providências.

A CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL decreta:

Art. 1º Em conformidade com o art. 5º da Lei nº 197, de 4 de dezembro de 1991, fica concedida licença-maternidade à servidora pública, gestante, dos órgãos e entidades da administração direta e indireta e fundacional do Distrito Federal, Câmara Legislativa e Tribunal de Contas do Distrito Federal, por 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, mediante inspeção médica, sem prejuízo da remuneração, observado o seguinte:

I - salvo prescrição médica em contrário, a licença poderá ser concedida a partir do oitavo mês de gestação;

II - durante a licença, cometerá falta grave à servidora que exercer qualquer atividade remunerada ou mantiver a criança em creche ou organização similar.

§ 1º No caso de natimorto, será concedida a licença para tratamento de saúde, a critério médico.

§ 2º Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até 12 (doze) anos de idade incompletos, conforme previsão legal inserta no art. 2º da Lei Federal 8.069 de 13 de julho de 1990 (Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente).

Art. 2º A servidora pública dos órgãos e entidades da administração direta e indireta e fundacional do Distrito Federal, Câmara Legislativa e Tribunal de Contas do Distrito Federal, poderá obter licença de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, com remuneração



CÂMARA LEGISLATIVA DO DISTRITO FEDERAL
GABINETE PARLAMENTAR DO DEPUTADO DISTRITAL BRUNELLI

Setor Protocolo Legislativo

PL Nº 946/08

Folha Nº 02 RJA

integral, quando adotar menor, de até 12 (doze) anos de idade incompletos, ou quando obtiver judicialmente a sua guarda para fins de adoção, obedecidas às seguintes condições:

I – crianças de 0 a 1 ano de idade incompletos, 180 (cento e oitenta) dias de licença consecutivos;

II – crianças entre 1 a 4 anos de idade incompletos, 60 (sessenta) dias de licença consecutivos;

III – crianças entre 4 a 12 anos incompletos, 30 (trinta) dias de licença consecutivos.

§ 1º A servidora pública de que trata este artigo, deverá requerer a licença, no prazo máximo de 15 (quinze) dias a contar da expedição, conforme o caso, do termo de adoção ou do termo de guarda para fins de adoção.

§ 2º O requerimento de que trata o § 2º deste artigo deverá estar instruído com as provas necessárias à verificação dos requisitos para a concessão da licença, na forma em que requerida.

§ 3º A não observância do disposto nos §§ 2º e 3º deste artigo implicará indeferimento do pedido de licença.

§ 4º O período da licença de que trata este artigo será considerado de efetivo exercício para todos os efeitos.

Art. 3º Pelo nascimento ou adoção de filhos, o servidor terá direito à licença-paternidade de 15 (quinze) dias consecutivos.

Parágrafo único. Em se tratando de servidor público solteiro, que adotar criança nas condições e nos termos desta Lei, a licença-paternidade será de 30 (trinta) dias consecutivos, independentemente da faixa etária em que estiver o adotado, observado os procedimentos adotados no §§§ 1º, 2º e 3º do art. 2º.

Art. 4º Esta Lei e suas disposições transitórias entram em vigor na data de sua publicação.

Art. 5º Revogam-se as disposições em contrário.



DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 1º A gestante abrangida pelo art. 1º desta Lei que, na data de sua publicação, estiver em gozo da respectiva licença fará jus ao acréscimo de 60 (sessenta) dias de benefício, contados a partir do primeiro dia subsequente ao término do período anteriormente concedido.

Art. 2º A servidora pública que, na data da publicação desta Lei, estiver em gozo de licença por adoção fará jus ao acréscimo de 60 (sessenta) dias de benefício, contados a partir do primeiro dia subsequente ao término do período anteriormente concedido.

Art. 3º O servidor público de que trata o Parágrafo único do art. 3º, que na data da publicação desta Lei, estiver em gozo de licença por adoção fará jus ao acréscimo de 25 (vinte e cinco) dias de benefício, contados a partir do primeiro dia subsequente ao término do período anteriormente concedido.

Art. 4º O servidor público de que trata o art. 3º, que na data da publicação desta Lei, estiver em gozo de licença-paternidade fará jus ao acréscimo de 10 (dez) dias de benefício, contados a partir do primeiro dia subsequente ao término do período anteriormente concedido.

Art. 4º Caberá à autoridade competente adotar as medidas necessárias ao cumprimento do disposto nos artigos 1º, 2º, 3º e 4º das Disposições Transitórias desta Lei.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo principal desse Projeto de Lei é estender o prazo da licença-maternidade por mais 60 dias, tanto para a **servidora pública gestante quanto para a servidora pública adotante**, passando para 180 (cento e oitenta) dias. Esses benefícios já foram normatizados em outros Estados da Federação. O Governador de São Paulo José Serra sancionou em 7 de julho de 2008, a Lei Complementar nº 1054. Há também legislação semelhante no Estado do Espírito Santo, Amapá, dentre outros.



Outra inovação é o aumento de 5 (cinco) dias para 30 (trinta) dias ao servidor público do sexo masculino, solteiro que desejar adotar uma criança. Esse prazo tem caráter geral, independentemente da faixa etária em que se encontrar a criança. Além disso, a licença-paternidade foi aumentada. A legislação atual prevê 5 (cinco) dias consecutivos e, a proposta, aumenta para 15 (quinze dias), seguindo uma tendência da esfera federal, que já possui projeto de lei com esse fim.

Para uma compreensão maior sobre o assunto (licença-maternidade), faz-se necessário esclarecer algumas divergências terminológicas na legislação atual, inclusive na esfera privada.

O Brasil, enquanto membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi signatário da Convenção nº 3, de 29 de outubro de 1919, em que havia o compromisso de inserir no país norma que regulasse a licença-maternidade. Entretanto, referido diploma somente foi ratificado em 26 de abril de 1934. Até então, as trabalhadoras eram regidas por lei específica, o Decreto nº 21.417-A, de 17/05/1932.

Em 1934, surgem os primeiros mandamentos constitucionais que visam garantir o repouso antes e depois do parto. Na Constituição de 1937 mantém-se referência ao instituto. Em 1º de maio de 1943, foi editada a CLT, consolidando a matéria existente na época (MARTINS, S. P. Direito do trabalho. 22. ed. São Paulo : Atlas, 2006. p.1575).

A CLT determina a "licença-maternidade", sendo objeto da seção V (artigos 391 ao 400), intitulada "Da Proteção da Maternidade", no capítulo pertinente à proteção do trabalho da mulher.

Há divergência terminológica nos diplomas que prevêm o instituto, pois a Constituição Federal dispõe sobre a "licença à gestante" (artigo 7º, inciso XVIII) e se refere também à "empregada gestante" quando trata da estabilidade (artigo 10, II, b, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias).

Neste sentido, entende-se por gestante a mulher que se encontra grávida desde a concepção até o nascimento, excluindo-se, portanto, a adotante (que nunca apresenta estado gestacional).

Deste modo, ações judiciais que buscavam o reconhecimento da licença-maternidade para a adotante foram infrutíferas dada a literalidade e conseqüente restrição condicionada pela Lei Maior.



Somente em 15 de abril de 2002, por meio da Lei Federal nº 10.421, que inseriu o artigo 392-A na CLT, é relativamente reconhecido o direito à licença-maternidade à empregada adotante.

Quanto aos aspectos sociais a licença-maternidade confere subsídios para uma tranqüila gestação e justifica-se, *a priori*, pela recuperação física e psicológica necessárias ao pós-parto.

É fato que a gestante sofre inúmeras transformações físicas e psicológicas que vão de simples mal-estar e constante aumento de peso, até possível depressão provocados por estresse ou expectativas diversas (inclusive, eventualmente, sentimento de repulsa do *neonato*), sem prejuízo de eventual seqüela oriunda do parto, independente de intervenção médica.

Outro fator relevante é o estado lactante que a mãe passa a ter, declinando ao bebê maiores cuidados com amamentação, o que favorece o aspecto nutricional e imunológico (essenciais para o recém-nascido) e proporciona maior interação, originando bem-estar, segurança e afetividade ao bebê (GRAVIDEZ & nascimento. São Paulo : EDUSP, 2002. p. 180).

Evidencia-se, então, a necessidade da gestante afastar-se das atividades laborativas, seja para proteger-se de eventual esforço ou de algo que venha a prejudicar sua saudável gestação, seja para recuperar-se física e psicologicamente, visando o adequado retorno à sua rotina laboral.

Dentre outros direitos, também é garantida à gestante: a) transferência de função, quando as condições de saúde o exigir, assegurada à retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; b) dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (CLT, Art. 392, § 4º, I e II).

Para a adotante, que evidentemente salta a fase gestacional, a licença é essencial, pois favorece o melhor acolhimento do adotado, o que contribui para sua inserção e convivência familiares.



Normalmente, o adotado esteve por longo período sob a égide de uma instituição estatal e, ainda que melhor tratamento tivesse, seria incomparável e insubstituível a presença e acompanhamento maternos. Ressalta-se ainda o aspecto psicológico que afeta muitas crianças ao tomarem ciência do abandono material por seus pais naturais.

Presente em nossa Lei Maior, a igualdade é princípio basilar e norteador de todo ordenamento dela emanada. Inserem-se em seu espírito os anseios de justiça social na medida em que busca nivelar os indivíduos perante a Lei e suprimir diferenças equilibradamente.

A doutrina majoritária classifica-a em (BASTOS, C.R. Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Celso Bastos Editora, 2002. p. 317-318.): a) igualdade substancial ou material, aquela que postula o tratamento uniforme de todos os homens, uma igualdade real e efetiva perante os bens da vida, e b) igualdade formal, consistente no direito de todo cidadão não ser desigualado pela lei senão em consonância com os critérios albergados ou ao menos não vedados pelo ordenamento jurídico.

Neste aspecto, o tratamento dispensado pela lei à adotante, ao diminuir-lhe o gozo da licença-maternidade consoante a idade do adotado, é subsídio de desobediência à norma constitucional.

A lei, em sua amplitude, reconhece a necessidade de proteção à maternidade (Constituição Federal, Art. 6º, Caput). Assim, genericamente, todas as mulheres devem ser tratadas da mesma forma e não há razões plausíveis que justifiquem a diferenciação entre trabalhadoras gestantes e adotantes.

A trabalhadora adotante cumpre, independentemente de qualquer razão ou interesse próprios, seu papel social. Com a adoção fazem-se presentes os deveres – obrigações e responsabilidades – inerentes à filiação, tal como ocorre com a gestante com o nascimento com vida de seu filho.

É desigual que empregadas gestantes e adotantes tenham deveres iguais (no que tange à filiação) e direitos diferentes – quanto à idade do adotado que delimita o período para efetivo gozo do instituto.

Há, portanto, em última análise, uma anomalia na legislação, uma vez que despreza o mandamento constitucional da igualdade. Pessoas



O adotado coloca-se em posição ainda mais grave, pois a lei é explícita ao vedar diferenciação de direitos entre qualquer filho, consoante artigo 227, VII, da Constituição Federal, *in verbis* : § 6º - Os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação. (*negrito nosso*)

Analisada sucintamente a matéria e buscando explicar toda a *ratio* que a lei, como ferramenta eficaz, promove no intuito de proteger a maternidade, torna-se inequívoco o entendimento de que há efetiva diferenciação no tratamento dispensado à empregada adotante perante outra, gestante, refletindo, inclusive, causa de estigma na criança.

A própria lei, diante do tratamento entre as empregadas, fornece, ela mesma, a rotulação de "criança adotada", contrariando sua orientação hierarquicamente superior. Deste modo, tem-se uma "exclusão de benefício incompatível com o princípio da igualdade" se a norma afronta ao princípio da isonomia, concedendo vantagens ou benefícios a determinados segmentos ou grupos, sem contemplar outros que se encontra em condições idênticas (MENDES, G.F. Direitos fundamentais e controle de constitucionalidade: estudos de direito constitucional. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo : Celso Bastos Editora, 1999. p. 48-49).

Pelo exposto, resta-nos, como sociedade e, portanto, interessados diretos, não só a indignação, mas a iniciativa de clamarmos mudança para o aperfeiçoamento do instituto pelas vias legais vigentes, esperando contar com a colaboração dos Nobres Pares desta Casa de Leis para a rápida tramitação e aprovação da presente proposição.

Sala das Sessões, em 06 de agosto de 2008.


BRUNELLI
Deputado Distrital - DEM