

# COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO

## **PROJETO DE LEI Nº 6.753, de 2010**

(Apensados os Projetos de Lei nº 2.272, de 2011; nº 2.098, de 2011; nº 2.967, de 2011; nº 879, de 2011; nº 2.098, de 2011; nº 3.212, de 2012; nº 3.231, de 2012; nº 3.325, de 2012; nº 3.281, de 2012; nº 3.417, de 2012; nº 3.445, de 2012; e nº 3.831, de 2012)

Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença parental.

**Autor:** SENADO FEDERAL

**Relator:** Deputado JÚLIO DELGADO

## **I – RELATÓRIO**

Chega a esta Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio o Projeto de Lei em tela que tem por objetivo acrescentar dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho para conceder licença-paternidade por todo o período de licença-maternidade, ou pela parte restante que caberia à mãe, em caso de morte desta, de grave enfermidade, ou do abandono da criança, bem como nos casos de guarda exclusiva do filho pelo pai, entre outras inovações.

Entre as proposições apensadas estão:

O Projeto de Lei nº 2.098, de 2011, fixa em cinco dias a licença-paternidade no decorrer da primeira semana do nascimento, quando se tratar de parto prematuro será computada a partir da alta hospitalar.

O Projeto de Lei nº 2.272, de 2011, propõe inclusão do artigo 392 B à CLT (Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943) e do art. 71 B à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para conceder ao pai adotivo solteiro, o direito à licença-paternidade e o correspondente salário-paternidade pelo período de 120 dias se a criança tiver até um

ano de idade; de 60 dias se a criança tiver entre um e quatro anos de idade, e de 30 dias se a criança tiver de quatro à oito anos de idade;

O Projeto de Lei nº 2.967, de 2011, propõe inclusão do parágrafo 6º ao artigo 392 A da CLT, estendendo a licença-maternidade da mãe adotante ao empregado que, sozinho, adota ou obtém guarda judicial para fins de adoção, bem como inclui o § 2º ao artigo 71 A da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991;

O Projeto de Lei nº 879, de 2011, acrescenta o art. 473-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, fixando a licença-paternidade em 30 dias consecutivos, em caso de nascimento de filho ou no caso de pai adotante, a contar do nascimento ou da data de adoção da criança;

O Projeto de Lei nº 2.098, de 2011, que altera o art. 473 da CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43), fixando em cinco dias a licença-paternidade no decorrer da primeira semana do nascimento, quando se tratar de parto prematuro será computada a partir da alta hospitalar da criança;

O Projeto de Lei nº 3.212, de 2012, altera o art. 392 da CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43) para conceder ao pai empregado o direito a licença-paternidade e respectivo salário-paternidade, nos moldes da concedida à mãe, nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, em decorrência de complicações no parto ou nos casos da sua invalidez permanente ou temporária (durante o período da licença maternidade), declarada por junta médica e pelo período de 180 dias;

O Projeto de Lei nº 3.231, de 2012, altera o art. 392 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43), estendendo ao pai empregado o mesmo período da licença-maternidade concedida à mãe nos casos de: a) incapacidade psíquica ou física permanente da mãe; b) abandono da mãe; c) falecimento da mãe;

O Projeto de Lei nº 3.325, de 2012, regulamenta a licença-paternidade a que se refere o art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, instituindo a licença-paternidade de 15 dias, inclusive ao pai adotante;

O Projeto de Lei nº 3.281, de 2012, acrescenta dispositivos à Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, o art. 207-A e ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o § 5º ao art. 392, sobre a concessão de

licença-paternidade nos moldes da licença-maternidade (120 dias), a servidor público e a empregado celetista, que tenha perdido a mulher no parto, sem prejuízo da remuneração.

O Projeto de Lei nº 3.417, de 2012, também acrescenta o art. 392-B à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera o art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a extensão do direito à licença-maternidade e do salário-maternidade ao pai nos casos de incapacidade física ou psíquica da mãe (“no que couber, o disposto nos artigos 392 e 392-A”, ou seja, 120 dias), enquanto esta se mantiver, bem como em face do falecimento da mãe, pelo período remanescente, caso a mãe já as tenha usufruído parcialmente. O Projeto veda ainda a dispensa arbitrária ou sem justa causa durante o período da licença;

O Projeto de Lei nº 3.445, de 2012, tem o mesmo propósito do Projeto de Lei nº 3.231, de 2012; e

Por fim, o Projeto de Lei nº 3.831, de 2012, estipula que o período de licença-paternidade, inclusive em caso de adoção ou guarda judicial de filho será de 90 dias.

Além desta Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio, os projetos foram despachados às Comissões de Seguridade Social e Família; de Trabalho, de Administração e Serviço Público; de Finanças e Tributação e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Nesta Comissão, durante o prazo regimental, foi apresentada uma emenda de autoria do Deputado Luis Tibé.

## **II – VOTO DO RELATOR**

A proposição principal oriunda do Senado Federal assegura ao empregado a licença-paternidade por todo o período da licença-maternidade ou pela parte restante que dela caberia à mãe, em caso de morte, de grave enfermidade, ou do abandono da criança, bem como nos casos de guarda exclusiva do filho pelo pai.

Também estipula que o empregado faz jus à licença-paternidade, nos termos do art. 392-A, no caso de adoção de criança, desde que a licença-maternidade não tenha sido requerida.

Determina que nas empresas com mais de 50 (cinquenta) funcionários, o empregado responsável por menor de até três anos de idade, portador de deficiência física, sensorial ou mental, ou de doença que exija tratamento continuado, poderá se ausentar do local de trabalho por até 10 horas durante a jornada semanal, sem prejuízo de sua remuneração e que as horas em que o empregado estiver ausente e do serviço serão compensadas no mesmo ou em outros dias, em comum acordo entre o empregador e o empregado, não podendo a compensação exceder em mais de duas horas diárias a duração normal do trabalho.

A intenção do projeto é garantir direitos essenciais para a integração social do pai ao seio familiar e possibilitar o fortalecimento de seus elos com a prole. No entanto, é preciso considerar algumas razões fundamentais relacionadas ao assunto.

Não é possível conceder licença-paternidade similar à licença-maternidade, ainda que ocorra qualquer uma das situações previstas nas proposições, pois ela jamais proporcionará os mesmos efeitos à criança, já que por questões fisiológicas a relação entre mãe e filho é totalmente diferenciada da que ocorre em relação ao pai.

É notório que o vínculo entre a criança e a mãe é o mais forte, sendo os laços firmados inclusive em razão da proximidade física que se estabelece desde a gestação, período no qual há sua total dependência física à sua mãe, a ponto de garantir-lhe a vida.

Assim, não é uma questão de tratamento diferenciado ou de cunho discriminatório, mas a ausência da mãe jamais pode ser suprida, ainda que pelo pai. Diante da notória diferença existente entre a figura materna e paterna para a criança, as licenças maternidade e paternidade não podem ser tratadas da mesma forma, em igualdade de condições.

Também, há que se levar em conta ainda, que a legislação pátria, especialmente a Constituição Federal (art. 7.º, XVIII e XIX) e o ADCT (art. 10, § 1.º) considerou o maior desgaste natural da mulher trabalhadora, garantindo uma licença-maternidade superior à concedida ao pai.

Levando-se em consideração o princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora corresponde o bônus de vantagens específicas, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso da licença-maternidade, sendo de se rejeitar o presente Projeto de Lei.

Ademais, a licença-paternidade de um dia (artigo 7º da Constituição Federal, inciso XIX), incluída inicialmente no rol de direitos trabalhistas (artigo 473, III da CLT), considerando a necessidade de repouso da mãe e para possibilitar o registro civil do filho recém-nascido, foi prolongado para cinco dias, nos termos do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, o que torna, portanto, desnecessárias as proposições.

Ainda nos termos do artigo 7º, inciso XIX, da Constituição Federal combinado com o artigo 10, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988, o prazo de licença-paternidade de cinco dias significa um avanço na ordem jurídica pois, apesar de guardar forte analogia com o que já havia sido legislado, ampliou o disposto no artigo 473, inciso III, da CLT, elevando a matéria para o âmbito constitucional, não havendo que se falar em ampliação do prazo como proposto.

O legislador constituinte reconhecendo que a maternidade é uma questão social quis assegurar a partilha das funções entre pai e mãe desde o nascimento do bebê, criando a licença-paternidade de cinco dias, sem se esquecer da notoriedade de que é a mulher que necessita de um período maior de ausência, para se recuperar do parto e amamentar, sendo que a igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, não escapando ao senso comum a patente diferença de compleição física entre homens e mulheres.

A presença do pai influencia positivamente no crescimento da criança, todavia, a mãe, com a garantia de poder permanecer ao lado do filho, supre essa necessidade propiciando ao bebê o vínculo afetivo necessário ao seu desenvolvimento muito antes do seu nascimento, ainda na gestação.

Aliás, a legislação vigente já prevê um período de licença-paternidade suficiente para que este cumpra com o seu dever em relação ao seu filho, conforme estabelecido no artigo 227 da Constituição Federal, que estabelece que “é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito à liberdade e convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.

É preciso observar que as proposições visam regular a licença-paternidade, no entanto, não instituem a respectiva fonte de custeio, como determina o Artigo 195, § 4º e 5º da Constituição Federal, aliás, a letra “a”, do inciso I, do art. 195 da

Constituição Federal prevê que a cota parte do empregador é a contribuição social incidente sobre a folha de salários pagos em contraprestação aos serviços prestados pelo trabalhador:

“Art. 195. A seguridade social será financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, e das seguintes contribuições sociais:

I - do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:

a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício;

...

§ 4º A lei poderá instituir outras fontes destinadas a garantir a manutenção ou expansão da seguridade social, obedecido o disposto no art. 154, I.

§ 5º Nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total.”

Destarte, não há como se estabelecer a licença-paternidade, sem se definir a devida fonte de custeio, na qual o fato gerador e a base-de-cálculo são diversos daqueles previstos no art. 195, I da Constituição Federal.

Logo, deve ser primeiramente obedecido os ditames do artigo 195, com a devida criação da fonte de custeio, para só então dispor sobre o benefício que se pretende instituir – licença-paternidade. No entanto, essas questões serão melhor analisadas pela Comissão de Finanças e Tributação.

As proposições não são uniformes à medida que a intenção é o de proteger a criança, com a presença do pai, no caso de adoção, falecimento da mãe, e nos mais variados motivos. No entanto, determinam concessões e prazos diferenciados, denotando o caráter controvertido que paira sobre a matéria.

Além disso, estabelecer períodos longos de licença-paternidade oneraria desnecessariamente todo o setor produtivo, eis que, em condições normais, os cinco dias já previstos são suficientes para que o pai adote as suas providências iniciais com relação à chegada do novo membro familiar, inclusive porque, posteriormente, o pai poderá tanto desenvolver sua atividade profissional quanto conviver em família.

Aliás, imperioso ressaltar que é necessário garantir-se ao pai a possibilidade de executar suas tarefas profissionais após a chegada de seu filho, não só para que este faça frente à manutenção das despesas familiares, agora majoradas em razão deste nascimento, mas também para que seja mantida a sua satisfação e realização pessoal e profissional, o que, conseqüentemente, trará benefício a todos os integrantes daquela unidade familiar.

Assim, além do cunho econômico do efetivo exercício da atividade profissional, há também, e não menos importante, o cumprimento do papel social do cidadão e também a sua satisfação pessoal, o que certamente contagia positivamente na família do indivíduo.

O convívio e o estreitamento de vínculos permanentes naturalmente acontecerão, ainda que cada membro da família desenvolva suas atividades rotineiras e seja necessário o seu afastamento diário para realizá-las. Essa é uma concepção presente em todas as economias desenvolvidas.

É pertinente ressaltar que determinados aspectos de algumas das proposições, inviabilizaram por completo a sua aprovação.

O PL 6.753, de 2010, além de tratar das disposições relativas à licença-paternidade, acrescenta o artigo 393-C, determinando que nas empresas que tenha mais de 50 funcionários, o empregado responsável por menor até três anos de idade, portador de deficiência física, sensorial ou mental, ou de doença que exija tratamento continuado “a critério médico”, poderá se ausentar por até 10 horas semanais, com compensações neste período “a critério médico”.

Ocorre que tal dispositivo trará dificuldades quanto a sua aplicabilidade, eis que ao mencionar “o empregado” resta a incerteza se a mãe será também incluída. Na hipótese dos pais trabalharem em uma mesma empresa, as ausências semanais podem prejudicar a produção e, inclusive, até mesmo culminar com a paralisação das atividades de alguns setores.

Além disso, não há que se falar em vinculação das ausências somente para os funcionários das empresas que possuam mais de 50 (cinquenta) funcionários, uma vez que está em discussão direito pessoal do empregado, não havendo qualquer relação com a condição da empresa.

Cumprido observar ainda, que o impacto financeiro, tanto para empregadores quanto para o Instituto Nacional da Seguridade Social, seria não só oneroso para o setor produtivo, como também agravaria ainda mais o déficit

previdenciário, o que repercutiria negativamente em toda economia e sociedade brasileira.

As proposições de um modo geral, oferecem diferentes alternativas para tratar a questão da licença-paternidade. Projetos como o nº 3.212, de 2012, estipulam o período de 180 dias de licença. O Projeto de Lei nº 2.272, de 2011, oferece várias hipóteses para a concessão da licença-paternidade ao pai adotante solteiro. Se a criança tiver idade inferior a um ano, a licença será de 120 dias, regredindo progressivamente para 60 dias se a criança tiver entre um e três anos e, para crianças maiores de quatro anos a licença é de 30 dias. Embora meritórias entendemos que sob o ponto de vista da atividade produtiva algumas propostas estipulam períodos demasiadamente longos, inviabilizando a compatibilização entre a necessidade de se respeitar o funcionamento do setor produtivo e o interesse dos trabalhadores. Por isso recomendamos a sua rejeição. Propostas semelhantes estão nos Projetos de Lei nº 2.967, de 2011; nº 3.417, de 2012; nº 3.431, de 2012; nº 3.445, de 2012; nº 3.231, de 2012; nº 3.281, de 2012; e nº 3.831, de 2012.

Outras propostas recomendam a adoção de períodos intermediários para a licença. São os casos dos Projetos de Lei nº 879, de 2011, da ilustre Deputada Érika Kokay, que propõe o período de 30 dias ao pai adotante, e do Projeto de Lei nº 3.325, de 2012, que estipula em 15 dias.

Por fim, há proposições que propõem a adoção de patamares menores para a concessão da licença. É o caso do Projeto de Lei nº 2.098, de 2011, que o estipula em cinco dias e, em caso de nascimento prematuro, são computados a partir da alta hospitalar.

Cabe aqui um parêntese em relação ao Projeto de Lei nº 3.831, de 2012, uma vez que este recebeu a Emenda nº 1, de autoria do nobre Deputado Luis Tibé, e que visa trazer uma proposta intermediária.

Sua excelência argumenta que “é preciso cautela em sua concessão para que se não conceda proteção excessiva que pode implicar em estímulo à informalidade, em prejuízo ao próprio trabalhador. Ao tempo em que se deve buscar o justo benefício aos empregados, a elevação desmedida de prazos para a concessão de licenças deve ser evitada sob pena de elevação do Custo Brasil, redução da competitividade das empresas contribuindo para a diminuição dos postos de trabalho”.

Para tanto, propõe que no âmbito do Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, seja estendido ao pai, a título de

licença-paternidade, os mesmos direitos da mãe na hipótese de falecimento desta em decorrência de complicações ocorridas durante o parto e para o pai adotivo solteiro, caso a criança tenha até seis meses de idade.

Concordamos com a preocupação do ilustre Deputado e concluimos ser uma alternativa conciliatória que assegura os objetivos das proposições de um modo geral, qual seja a concessão ao pai dos mesmos direitos oferecidos à mãe em função de seu falecimento, se ocorrido durante o período de gozo da licença-maternidade e ao pai adotivo solteiro de crianças com até seis meses de idade.

Por todo o exposto, nosso voto é pela rejeição do Projeto de Lei nº 6.753, de 2010, e dos apensados Projetos de Lei nº 2.098, 2011; nº 2.272, de 2011; nº 2.967, de 2011; nº 3.212, de 2011; nº 3.231, de 2012; nº 3.281, de 2012; nº 3.417, de 2012; nº 3.431, de 2012; e nº 3.445, de 2012; e pela aprovação dos Projetos de Lei nº 879, de 2011; nº 3.325, de 2011; e nº 3.831, de 2012, e da Emenda nº 1-CDEIC, na forma do substitutivo.

Sala da Comissão, de abril de 2013.

Deputado JÚLIO DELGADO  
Relator

## **COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO**

### **SUBSTITUTIVO AOS PROJETOS DE LEI Nºs 879, de 2011; 3.325, de 2011 e 3.831, de 2012**

NOVA EMENTA: Amplia o escopo do Programa Empresa Cidadã instituído pela Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008 para considerar as hipóteses de ampliação da licença-paternidade nos casos que especifica.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O art. 1º Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal e por 10 (dez) dias a duração da licença-paternidade de que trata o artigo 7º, inciso XIX, da Constituição Federal.

§ 1º A prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal, bem como ao empregado que a requeira até o primeiro dia útil após o nascimento da criança.

§ 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou ao pai adotante solteiro se, nesta última hipótese, a criança tiver até seis meses de idade.

§ 3º O benefício de que trata esta lei também será concedido ao pai, a título de licença-paternidade, no caso de falecimento da mãe durante o período de gozo do benefício na parte restante que caberia a esta.

§ 4º A comprovação do direito de que trata o parágrafo anterior dar-se-á pela apresentação da certidão de óbito da mãe e certidão de nascimento da criança. (NR)

Art. 2º O art. 2º Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 2º É a administração pública, direta, indireta e fundacional, autorizada a instituir programa que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, e da licença-paternidade dos seus servidores, nos termos do que prevê o art. 1º desta Lei. (NR)

Art. 3º O art. 3º Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 3º Durante o período de prorrogação da licença-maternidade ou da licença-paternidade, a empregada ou o empregado terão direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade ou do salário-paternidade pago pelo regime geral de previdência social. (NR)

Art. 4º O art. 4º Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 4º No período de prorrogação da licença-maternidade ou da licença-paternidade de que trata esta Lei, a empregada ou o empregado não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

*Parágrafo único.* Em caso de descumprimento do disposto no caput deste artigo, a empregada ou o empregado perderá o direito à prorrogação.

Art. 5º O art. 5º Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 5º A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada pago nos 60 (sessenta) dias de prorrogação de sua licença-

maternidade ou da licença-paternidade de que tratam os §§ 2º e 3º do art. 1º desta Lei ou o total da remuneração integral devida ao empregado referente aos 10 (dez) dias de prorrogação da licença-paternidade de que trata o caput do mesmo artigo, vedada a dedução como despesa operacional. (NR)

Art. 6º. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

Art. 71-C. O salário-paternidade é devido ao pai adotante solteiro segurado da Previdência Social durante 120 (cento e vinte) dias e, no caso de falecimento da mãe, durante o período de gozo do benefício na parte restante que caberia a esta. Parágrafo único. O salário-paternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social.

Art. 7º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, de abril de 2013.

Deputado JÚLIO DELGADO  
Relator