

**PROJETO DE LEI N° DE 2015  
(Do Sr. Expedito Netto)**

Acrescenta os arts. 473-A e 473-B à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar a licença-paternidade a que se refere o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, e altera as Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de junho de 1991, que dispõem, respectivamente, sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências; e sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar acrescido dos seguintes arts. 473-A a 473-B:

**“Art. 473-A.** A licença-paternidade é fixada em 15 (quinze) dias consecutivos, sem prejuízo do emprego e do salário, para os pais que estejam, na data do nascimento, da adoção ou da obtenção de guarda judicial, oficialmente casados ou em união estável comprovada com a mãe da criança, em caso de parto ou adoção de um único filho, observando-se, nas demais hipóteses, os seguintes prazos:

I – 5 (cinco) dias consecutivos de licença para os pais que não estejam casados e não mantenham união estável comprovada com a mãe da criança;

II – 10 (dez) dias consecutivos em caso de falecimento da mãe, em se tratando de pai que não mantém união estável comprovada ou casamento com a genitora da criança, quando o pai não assumir a guarda da criança;

III – 15 (quinze) dias consecutivos, nos casos de união homoafetiva entre duas mulheres, sendo uma delas a mãe biológica ou em caso de adoção ou guarda de criança, em benefício daquela que não fizer jus à licença-maternidade;

IV – 15 (quinze) dias consecutivos, nos casos de união homoafetiva entre dois homens, sendo um deles pai biológico ou em caso de adoção ou guarda de criança, em benefício dos dois parceiros ou daquele que não fizer jus à licença-maternidade;

**§ 1º** Os prazos previstos no *caput* e nos incisos III e IV serão contado em dobro no caso de parto, adoção ou obtenção de guarda de mais de uma criança.

**§ 2º** Em caso de criança natimorta, o pai fará jus ao direito de afastamento previsto no inciso I do art. 473 desta Consolidação.

**§ 3º** A licença-paternidade inicia-se na data do nascimento da criança e independe de autorização do empregador, bastando a simples notificação do fato acompanhada, obrigatoriamente, de cópia da certidão de nascimento.

**§ 4º** Na hipótese da licença-paternidade ocorrer durante o período de gozo das férias, o seu início será contado a partir do primeiro dia útil após o seu término.

**§ 5º** Os benefícios de licença-maternidade e licença-maternidade não são cumulativos, mas um período pode complementar o outro, se for o caso, observado o limite máximo de 120 (cento e vinte) dias, na forma do regulamento.

**Art. 473-B.** É vedada a dispensa imotivada do empregado pelo prazo de 30 (trinta) dias após o término da licença- paternidade.”

**Art. 2º** O art. 22 da Lei nº 8.212, de 24 de junho de 1991, passa a vigorar acrescida do seguinte § 15:

“Art

22

§ 15 A contribuição a cargo da empresa de que trata esse artigo é acrescida para vinte e dois por cento quando o salário-de-contribuição for o décimo terceiro salário.” (NR)

**Art. 3º** A Lei nº 8.213, de 24 de junho de 1991, passa a vigorar acrescida das seguintes alterações:

### **“Subseção VII-A Do Salário-Paternidade**

**Art. 73-A.** O salário-paternidade é devido aos empregados, segurados da Previdência Social, a partir do décimo sexto dia de afastamento a contar da data do início da licença-paternidade.

**Parágrafo único.** Durante os primeiros quinze dias de afastamento, o empregador pagará ao empregado a sua remuneração integral.

**Art. 73-C.** O salário-paternidade para o segurado empregado ou trabalhador avulso consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral e será pago diretamente pela Previdência Social, na forma do regulamento.

**Art. 73-D.** É assegurado aos trabalhadores avulsos e aos demais segurados não empregados o benefício do salário-paternidade durante os prazos previstos no art. 473-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

**Parágrafo único.** Os segurados não empregados e avulsos terão direito ao auxílio-paternidade durante 120 (cento e vinte) dias, em caso de falecimento da mãe no parto, em se tratando de casamento oficial ou união estável ou quando o pai assumir a guarda da criança, mesmo que não mantenha união estável comprovada ou casamento oficial com a falecida.

**Art. 73-E.** Assegurado o valor de um salário-mínimo, o salário-paternidade para os demais segurados, pago diretamente pela Previdência Social, consistirá:

I - em um valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição, para o segurado empregado doméstico;

II - em um doze avos do valor sobre o qual incidiu sua última contribuição anual, para o segurado especial;

III - em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses, para os demais segurados.

**Art. 73-F.** Aplica-se, no que couber, para as empresas, no pagamento do salário-paternidade a mesma sistemática adotada para o pagamento do salário-maternidade.

**Art. 73-G.** Os benefícios de salário-paternidade e salário-maternidade não são cumulativos, mas um período

pode complementar o outro, se for o caso, observado o limite máximo de 120 (cento e vinte) dias, na forma do regulamento.” (NR)

**Art. 4º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

## **JUSTIFICAÇÃO**

A Constituição Federal de 1988 assegurou aos trabalhadores urbanos e rurais a licença-paternidade, no caso de nascimento de filho. Esse direito está previsto no inciso XIX do art. 7º, sendo que o prazo de cinco dias está estabelecido no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, até que a lei discipline o assunto.

Trata-se de um avanço significativo no campo dos direitos sociais, com o reconhecimento do importante papel da paternidade na formação dos filhos, já a partir do nascimento.

A própria compreensão do papel da paternidade na educação dos filhos evoluiu e a participação direta dos homens, nos cuidados com as crianças recém-nascidas, passou a ser mais demandada, até porque as mulheres passaram a ocupar mais o espaço público. Nesse processo, em que as obrigações, os direitos, as alegrias e as tristezas são compartilhadas pelos cônjuges ou companheiros é natural que as discussões jurídicas concluam pela necessidade de ampliação do prazo da licença-paternidade.

Esse direito também vem sendo ampliado para dar cobertura aos cuidados necessários às crianças e adolescentes, em casos de adoção ou guarda judicial. A evolução decorre da necessidade de vetar a discriminação em função da natureza da filiação. Decorre, também, da necessidade de combinar a atenção que justifica a licença-maternidade com a presença maior dos homens no acompanhamento educacional e afetivo de seus filhos, melhorando, assim, os padrões de entrosamento e equilíbrio nas relações familiares.

No campo legislativo, inúmeras proposições foram apresentadas, buscando, na maioria das vezes, somente a elevação do período de licença-paternidade. Essas propostas pecam, em nossa visão, por desconsiderar as variações nas relações e nos conjuntos familiares que a modernidade introduziu. Para além do modelo tradicional de casamento, parceiros em outras combinações afetivas estão demandando pelo direito de cuidarem de seus filhos, sejam naturais ou adotados. Visualiza-se agora a licença-maternidade e a licença-paternidade como um direito mais dos filhos do que dos pais, compensando-se o conjunto afetivo e familiar em benefício de toda a sociedade.

E, se estamos tratando da ampliação do prazo de licença-paternidade, é preciso pensar a regulamentação da matéria tanto sob a ótica do direito do trabalho, quanto da Previdência Social. Enquanto o prazo de até quinze dias representa encargo dos empregadores, no caso dos pais empregados, a concessão do benefício aos demais trabalhadores, contribuintes da Previdência Social, demanda por mudanças na legislação previdenciária, com novas fontes de custeio e a instituição de um Auxílio-Paternidade.

Tentamos estabelecer, por outro lado, uma escala de prazos para a licença-paternidade que seja compatível com o grau de necessidade da presença do pai na proximidade de seus filhos. E estamos contemplando, também, novos modelos de relações familiares que estão se estabelecendo, como as relações homoafetivas, dada a tendência ao reconhecimento dessas situações jurídicas e de fato, que não podem ser discriminadas, até porque o que está em questão é a proteção à criança.

No que se refere ao custeio da licença-paternidade, optamos pelo rateio entre empresa e Previdência Social, tal como ocorre com o auxílio-doença, onde, nos primeiros quinze dias, a empresa assume o pagamento do salário e, após esse período, o encargo é da Previdência Social. No quesito custeio, optamos por elevar apenas a contribuição da empresa de vinte para vinte e dois por cento, quando esta contribuição incidir sobre o décimo terceiro salário.

Submetemos, pois, para a elevada análise de nossos Pares, a apreciação da matéria, esperando a valiosa contribuição de todos para o seu aperfeiçoamento.

Sala das Sessões em, de abril de 2015.

## Deputado EXPEDITO NETTO