

**PROJETO DE LEI Nº , DE 2020**  
(Da Sra. TABATA AMARAL)

Altera o inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a licença-paternidade de 60 (sessenta) dias.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 473. ....

.....  
III – por 60 (sessenta) dias, em caso de nascimento de filho;

.....  
Parágrafo único. A licença-paternidade prevista no inciso III deste artigo poderá ser gozada concomitantemente ou ao final da licença-maternidade da mãe.” (NR)

Art. 2º A licença-paternidade prevista no inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, modificada pelo art. 1º desta Lei, será de 30 (trinta) dias nos dois primeiros anos de vigência desta Lei, passando a ser de 60 (sessenta) dias a partir do terceiro ano de sua vigência.

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

## **JUSTIFICAÇÃO**

Ao apresentarmos a proposição em tela, devemos ter como preliminar o fato de que tanto a licença-paternidade quanto a licença-maternidade são direitos assegurados à criança, e não aos pais, como muitas vezes é apresentado.

De fato, já está consolidado o entendimento sobre a importância da presença dos pais na formação dos vínculos familiares das crianças, os quais terão repercussão significativa ao longo da sua vida. Cumpre ressaltar que o fortalecimento desses vínculos ocorrerá, especialmente, no período inicial da vida da criança, daí a relevância de iniciativas tais como as licenças-maternidade e paternidade.

A licença-maternidade hoje é de cento e vinte dias, podendo chegar a cento e oitenta dias, período esse mais do que justificado por várias razões, a exemplo da recomendação da Organização Mundial da Saúde – OMS de que as crianças devem ser amamentadas até, pelo menos, o sexto mês de vida. Assim, não resta dúvida quanto à prioridade em se garantir a licença da mãe parturiente e lactante.

Mas, se o papel da mãe já é devidamente percebido, o mesmo não se pode falar em relação ao pai, cuja importância da presença junto ao filho em um momento crucial para o seu desenvolvimento emocional tem sido relegada a um segundo plano.

O aumento da participação do pai no desenvolvimento do filho é um dos principais fundamentos de relevância para a apresentação do projeto de lei em questão. O aumento da licença do pai além de cumprir o papel de estabelecimento real do vínculo entre pai e filhos, reforça a rede de apoio à mãe que se encontra no puerpério, e viabiliza um melhor cenário rumo à igualdade entre os gêneros no mercado de trabalho.

Quando da promulgação da Constituição Federal de 1988, foi previsto como direito dos trabalhadores em geral a “*licença-paternidade, nos termos fixados em lei*” (art. 7º, inciso XIX), enquanto o § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT determinou que “*até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias*”.

Desse modo, tem-se como licença-paternidade o período de apenas cinco dias, atualmente. Além disso, com a edição da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que criou o Programa Empresa Cidadã, ela pode ser estendida em até quinze dias, ressaltando que essa prorrogação não é um

direito do empregado, mas sim um benefício cuja decisão quanto a aderir ou não, se encontra na alçada do empregador. Em decidindo pela adesão, ele poderá deduzir do imposto de renda o total da remuneração paga aos empregados beneficiados nos dias de prorrogação.

O nosso objetivo é o de ampliar a licença-paternidade para sessenta dias, sendo que a efetivação dessa inovação na CLT se dará de forma gradual. Nos termos da proposição, nos primeiros dois anos após a publicação da lei, a licença será de trinta dias. Somente a partir do terceiro ano é que ela será de sessenta dias. A ideia é que os empregadores tenham tempo para se adaptar às novas regras. Ademais, a proposta permite que, por escolha dos pais, a licença-paternidade possa ser gozada concomitantemente ou após a licença-maternidade da mãe.

Deve ser observado, ainda, que a aprovação do projeto não acarretará ônus adicional aos cofres públicos, uma vez que somente a licença-maternidade é custeada com recursos da Seguridade Social. A licença-paternidade, por sua vez, já é de responsabilidade do empregador.

Todavia a principal justificação para a apresentação da proposta é a tentativa de reduzir a discriminação praticada contra as mulheres no mercado de trabalho, visto que um dos fatores indicados como empecilho à contratação de mulheres é a possibilidade de afastamento do emprego em decorrência do gozo da licença-maternidade.

Embora a legislação proíba tal prática, ela ainda ocorre em nosso dia a dia de forma indireta, sem que fique caracterizada que a não contratação da empregada, ou mesmo a sua demissão, se dá em caráter discriminatório pelo simples fato de ser mulher, ante a estigmatizada sombra de possibilidade de ela engravidar.

Desse modo, ao ser aprovada a presente proposição, teremos maior compartilhamento de direitos e deveres entre homens e mulheres. Esperamos, com isso, que haja maior igualdade salarial entre os gêneros e uma diminuição dos procedimentos discriminatórios contra as mulheres, além de reforçar culturalmente a ideia de que o pai é tão responsável pela criação dos filhos quanto à mãe.

Diante do exposto, estamos certos de que o projeto que ora apresentamos contribuirá para a diminuição das diferenças e da consequente discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, razão pela qual esperamos contar com o apoio de nossos ilustres Pares para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.

---

Deputada TABATA AMARAL  
PDT-SP