

PROJETO DE LEI Nº , DE 2023
(Da Sra. Deputada Federal LAURA CARNEIRO)

Dispõe sobre a licença-parental compartilhada.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º É direito dos empregados urbanos ou rurais a licença-parental compartilhada em razão de nascimento de filho ou de adoção de criança ou adolescente.

Parágrafo único. A licença de que trata o *caput* deste artigo não se confunde nem prejudica os afastamentos de que tratam os incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 2º O prazo da licença-parental de que trata esta Lei será de 60 (sessenta) dias, concedidos aos pais ou responsáveis legais da criança ou do adolescente.

§ 1º O período da licença de que trata o *caput* desse artigo:

I – será livremente compartilhado entre os pais ou responsáveis legais da criança ou do adolescente, mediante comunicado prévio ao empregador;

II – será acumulado com as licenças constitucionais e legais já concedidas aos empregados pela legislação em vigor, em razão de nascimento ou adoção de crianças ou adolescente; e

III – será usufruído no prazo de 180 (cento e oitenta dias) do nascimento ou da adoção, salvo a interrupção ou adiamento em razão de licença médica.

Art. 3º Os arts. 392, 392-A, 392-B, 392-C e 393 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aplicar-se-ão, no que couber, à licença-parental.



Art. 4º As disposições da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, sobre o salário-maternidade, aplicar-se-ão, no que couber, para assegurar a remuneração do empregado e da empregada no período de gozo da licença parental.

Art. 5º Os dispositivos da legislação trabalhista e previdenciária correlatos à licença maternidade e à licença paternidade se aplicam no que couber à concessão da licença-parental.

Art.6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A licença maternidade foi positivada na legislação trabalhista pelo art. 392 do Decreto-lei nº 5. 452, de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Na ocasião, a CLT proibiu “o trabalho da mulher grávida no período de seis semanas antes e seis semanas depois do parto”. Mais tarde, o Decreto-lei nº 229, de 1967 fixou o período em quatro semanas antes e oito semanas depois do parto. A Constituição Federal de 1988 elevou a licença gestante à condição de direito social, fixando sua duração em cento e vinte dias para a segurada empregada (urbana e rural), trabalhadora avulsa e empregada doméstica.

Não se poderá deixar nunca de reconhecer o significado da licença-maternidade para o avanço do patamar civilizacional da sociedade brasileira. No entanto, a licença maternidade deixou sem solução um problema para o mercado de trabalho da mulher, pois para o empregador a contratação de uma empregada passou a significar um ônus maior que a contratação de um empregado. A superação parcial desse problema se deu com a transferência do ônus financeiro da licença-maternidade para a Previdência Social, a partir da edição da Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974, ainda que somente para as seguradas empregadas.

A participação da Previdência Social na absorção dos custos foi um movimento fundamental e decorreu de um avanço na compreensão do desequilíbrio que a licença maternidade causava na inserção da mulher no



mercado de trabalho. A licença, sem dúvida, vital para a proteção da infância, era também entendida como uma proteção ao mercado de trabalho da mulher. O entendimento sobre esse tipo de proteção, porém, vem evoluindo ao longo dos anos. O conteúdo dessa evolução pode ser lido nas transformações sofridas pelo Capítulo III, do Título III, da CLT (DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER - arts. 372 a 401). As normas protetivas contidas nesse capítulo foram substancialmente alteradas em razão de terem se revelado obstáculos ao pleno desenvolvimento das habilidades e competências da mulher trabalhadora e diminuir a sua competitividade no mercado de trabalho.

Nesse caminho evolutivo, encontramos também mudanças na forma de abordar a maternidade, a responsabilidade, a participação dos homens nos cuidados com a criança e a parentalidade não biológica.

No estado atual da legislação, a CLT contempla as seguintes licenças ligadas à chegada de criança ou adolescente à família do empregado ou da empregada:

1) Licença-gestante originária, prevista no art. 392 da CLT:

Art. 392 A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

2) Licença-adoção originária feminina, prevista no art. 392-A:

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.

3) Licença-gestante ao homem, por sucessão, prevista no art. 392-B:

Art. 392-B Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.



4) Licença-adoção originária e por sucessão ao homem, previstas no art. 392-C:

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

5) Licença-maternidade, prevista no art. 471, III:

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

.....
 III – por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; (5 dias – art. 10 §1ºADCT)

Observa-se que o período relativo à licença-maternidade, que cobre, na verdade, a licença-gestante e a licença-adoptante, já foi estendido ao homem pela legislação trabalhista, conforme se vê nos itens nºs 3 e 4 acima descritos. A remuneração do período de licença é custeada, tanto no caso descrito no item nº 1 quanto nos itens nºs 2,3 e 4 pelo orçamento da Seguridade Social e pago por meio do benefício do salário-maternidade, mesmo quando devido ao homem. Já é pacífico que a Previdência Social defere esse benefício, quando regularmente requerido, ao segurado ou à segurada da Previdência Social pelo período de 120 dias. Registramos que, por sua vez, a licença-maternidade é custeada pelo empregador.

Nesse contexto evolutivo, a licença parental compartilhada se revela como um novo patamar para a igualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres e reflete a compreensão de que a necessidade de dedicação aos filhos nos primeiros meses de vida compete aos pais e não apenas às mulheres.

A licença compartilhada minimiza os impactos do afastamento da empregada e contribui para remover a presunção de que o ônus de afastamento do trabalho para atividade de cuidados familiares é exclusivo da mulher. Essa presunção é danosa, porque induz os empregadores a fazer cálculos prévios sobre o custo do trabalho, considerando antecipadamente a



contratação de uma mulher no lugar de um homem como desvantajosa. O resultado disso é que a presença de um filho pequeno na família continua sendo um dos grandes responsáveis pela baixa participação das mulheres no mercado de trabalho.¹

Resultados da pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas -FGV² apontam que:

“a probabilidade de emprego das mães no mercado de trabalho formal aumenta gradualmente até o momento da licença, e decai depois. Além disso, a queda no emprego se inicia imediatamente após o período de proteção ao emprego garantido pela licença (quatro meses). Após 24 meses, quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho, um padrão que se perpetua inclusive 47 meses após a licença. A maior parte das saídas do mercado de trabalho se dá sem justa causa e por iniciativa do empregador.”

Some-se à questão do mercado de trabalho da mulher a evolução dos arranjos familiares da sociedade brasileira. Nesse sentido, a licença parentalidade compartilhada permite reconhecer a existência desses diferentes arranjos, contribuindo com a igualdade de gênero e com o combate ao preconceito aos casais homoafetivos.

A licença parental compartilhada, em complemento as licenças-maternidade e paternidade, nos termos propostos, constitui avanço social em direção à proteção da infância, da maternidade e da igualdade de gênero, além de ferramenta de conciliação entre as necessidades do mercado de trabalho e os compromissos da família.

Em razão do exposto, pedimos aos nobres Pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

¹ Segundo dados do IBGE de 2015, 41% mulheres empregadas, entre 25 e 44 anos, possuem um filho de até um ano de idade; 92% homens empregados, possuem filhos de até um ano.

² Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>. Acesso em 23 mar 2023.



Sala das Sessões, em 04 de maio de 2023.



Deputada Federal LAURA CARNEIRO

2023-3431

