

**PROJETO DE LEI Nº , DE 2023**

(Da Sra. TABATA AMARAL e outros)

Dispõe sobre a regulamentação da licença-paternidade prevista no inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal e altera as Leis nº 8.212 e nº 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, para instituir o benefício do salário-paternidade no âmbito da Previdência Social.

O Congresso Nacional decreta:

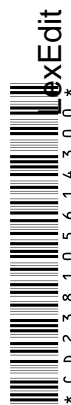
Art. 1º Esta Lei regulamenta a licença-paternidade prevista no inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e altera as Leis nº 8.212 e nº 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, para instituir o benefício do salário-paternidade no âmbito da Previdência Social.

Art. 2º Fica regulamentada a licença-paternidade, com direito à remuneração integral, que será concedida ao pai de criança nascida ou que adotar ou que obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Parágrafo único. Sempre que houver elementos que evidenciem situação de violência doméstica ou familiar ou de abandono material da criança recém-nascida ou adotada por parte do pai, este perderá o direito à licença-paternidade.

Art. 3º Esta Lei tem como objetivos garantir à criança recém-nascida, adotada ou sob guarda judicial para fins de adoção o desenvolvimento sadio e harmonioso em condições dignas de existência, bem como incentivar a paternidade responsável, conforme o art. 227 da Constituição Federal e o art. 22 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.

Art. 4º O período inicial da licença-paternidade será de 30 (trinta) dias, a partir da data do nascimento, da adoção ou da obtenção da guarda



judicial para fins de adoção da criança, observado o disposto no art. 13 desta Lei.

§ 1º A licença-paternidade de que trata este artigo será devida, inclusive, no caso de parto antecipado, de falecimento da mãe, de adoção ou de obtenção de guarda judicial para fins de adoção.

§ 2º O empregado deve notificar o seu empregador da data do provável início do afastamento do emprego mediante apresentação do atestado médico concedido à gestante, registro da adoção ou do termo judicial de guarda ao adotante.

§ 3º Em caso de nascimento de criança prematura ou outras complicações de saúde que levem à hospitalização da criança imediatamente após o parto, os prazos previstos neste artigo e no art. 12 desta Lei serão estendidos após a alta hospitalar pela sua integralidade, independentemente do prazo já utilizado para acompanhamento do período da internação hospitalar.

§ 4º Em caso de falecimento da mãe, de impedimento da mãe por incapacidades físicas ou psicológicas, ainda que transitórias, mediante comprovação médica, de ausência materna no registro civil de nascimento da criança, de adoção ou de obtenção da guarda judicial para fins de adoção apenas pelo pai, o prazo da licença-paternidade será de 120 (cento e vinte) dias.

Art. 5º O gozo da licença-paternidade poderá ser parcelado em dois períodos mediante requisição do empregado beneficiado.

§ 1º Para os fins de que trata o *caput* deste artigo, o primeiro período da licença-paternidade deverá ser de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) do prazo total e o seu gozo deverá ocorrer imediatamente após o nascimento, a adoção ou a obtenção da guarda judicial para fins de adoção da criança em razão da necessidade de atenção aos cuidados e à saúde da mãe parturiente e da criança recém-nascida.

§ 2º O gozo do prazo remanescente da licença-paternidade, quando houver, deverá ter início até o 180º (centésimo octogésimo) dia após o parto ou a adoção da criança, para apoiar o retorno ao mercado de trabalho pelas mulheres.



Art. 6º É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado a partir da notificação ao empregador prevista no art. 4º, § 2º, desta Lei, até o prazo de 1 (um) mês, a contar do término da licença-paternidade.

Art. 7º Aplicam-se ao empregado, em relação às vedações de discriminação em função da situação familiar ou do estado de gravidez de seu cônjuge ou de sua companheira, as disposições do art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 8º O Poder Executivo desenvolverá políticas públicas destinadas à promoção da parentalidade e à melhor conciliação das atividades de trabalho remunerado e das responsabilidades familiares, com o objetivo de incentivar e ampliar o envolvimento paterno nas atividades de cuidado desde o período gestacional.

Art. 9º As empresas garantirão aos seus empregados ampla divulgação das informações sobre campanhas e programas governamentais de conscientização sobre a paternidade responsável e compartilhada que capacitem ou envolvam os homens no cuidado dos filhos desde o pré-natal.

Art. 10. A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor acrescida do seguinte art. 392-D E:

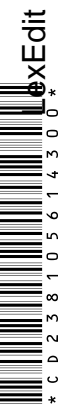
“Art. 392. ....

.....

Art. 392-D. Em caso de nascimento de criança prematura ou outras complicações de saúde que levem à hospitalização da criança imediatamente após o parto, os prazos previstos art. 392 desta Consolidação serão estendidos após a alta hospitalar pela sua integralidade independentemente do prazo já utilizado para acompanhamento do período da internação hospitalar.”

Art. 11. A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º A Assistência Social é a política social que provê o atendimento das necessidades básicas, traduzidas em proteção à família, à maternidade, à paternidade, à infância, à adolescência, à idade avançada e à pessoa com deficiência, independentemente de contribuição à Seguridade Social.



.....” (NR)

“Art. 28. ....

§ 2º O salário-maternidade e o salário-paternidade são considerados salário de contribuição.

§ 9º .....

a) os benefícios da Previdência Social, nos termos e limites legais, salvo o salário-maternidade e o salário-paternidade;

.....” (NR)

“Art. 89. ....

§ 11. Aplica-se aos processos de restituição das contribuições de que trata este artigo e de reembolso de salário-família, salário-maternidade e salário-paternidade o rito previsto no Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972.

.....” (NR)

Art. 12. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 18. ....

I - .....

j) salário-paternidade;

.....” (NR)

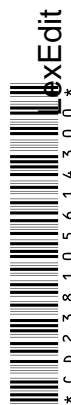
“Art. 24 .....

V – salário-paternidade para os segurados de que tratam os incisos V e VII do caput do art. 11 e o art. 13 desta Lei: 10 (dez) contribuições mensais, respeitado o disposto no parágrafo único do art. 39 desta Lei.

Parágrafo único. Em caso de parto antecipado, os períodos de carência a que se referem os incisos III e V serão reduzidos em número de contribuições equivalente ao número de meses em que o parto foi antecipado.” (NR)

“Art. 26. ....

.....



\* C D 2 3 8 1 0 5 6 1 4 3 0 0 \*

ExEdit

VII - salário-paternidade para os segurados empregado, trabalhador avulso e empregado doméstico.” (NR)

“Art. 27-A. Na hipótese de perda da qualidade de segurado, para fins da concessão dos benefícios de auxílio-doença, de aposentadoria por invalidez, de salário-maternidade, de salário-paternidade e de auxílio-reclusão, o segurado deverá contar, a partir da data da nova filiação à Previdência Social, com metade dos períodos previstos nos incisos I, III e IV do caput do art. 25 desta Lei.

“Art. 28. O valor do benefício de prestação continuada da Previdência Social, inclusive o regido por norma especial e o decorrente de acidente do trabalho, exceto o salário-família, o salário-maternidade e o salário-paternidade, será calculado com base no salário de benefício.” (NR)

“Art. 39. ....

.....

§ 1º .....

§ 2º Para o segurado especial fica garantida a concessão do salário-paternidade no valor de 1 (um) salário mínimo, desde que comprove o exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua, nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores ao do início do benefício.” (NR)

“Subseção VII-A

#### Do Salário-Paternidade

Art. 73-A. O salário-paternidade é devido ao segurado da Previdência Social, durante um período total de até 60 (sessenta) dias, observadas, quando aplicáveis, as mesmas situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

Art. 73-B. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-paternidade pelo período total de até 60 (sessenta) dias.

§ 1º O salário-paternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social.

§ 2º Ressalvado o pagamento do salário-paternidade ao pai biológico e o disposto no *caput* do art. 73-C desta Lei, não poderá ser concedido o benefício a mais de um segurado ou segurada, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos a Regime Próprio de Previdência Social.



Art. 73-C. No caso de falecimento do segurado ou segurada que fizer jus ao recebimento do salário-paternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao salário-paternidade.

§ 1º O pagamento do benefício de que trata o *caput* deste artigo deverá ser requerido até o último dia do prazo previsto para o término do salário-paternidade originário.

§ 2º O benefício de que trata o *caput* deste artigo será pago diretamente pela Previdência Social durante o período entre a data do óbito e o último dia do término do salário-paternidade originário e será calculado sobre:

I – a remuneração integral, para o empregado e trabalhador avulso;

II – o último salário de contribuição, para o empregado doméstico;

III – 1/12 (um doze avos) da soma dos 12 (doze) últimos salários de contribuição, apurados em um período não superior a 15 (quinze) meses, para o contribuinte individual, facultativo e desempregado; e

IV – o valor do salário mínimo, para o segurado especial.

§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo ao segurado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Art. 73-D. A percepção do salário-paternidade, inclusive o previsto no art. 73-C, está condicionada ao afastamento do segurado do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício.

Art. 73-E. O salário-paternidade para o segurado empregado ou trabalhador avulso consistirá numa renda mensal igual à sua remuneração integral.

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-paternidade devido ao respectivo empregado, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 2º A empresa deverá conservar durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes para exame pela fiscalização da Previdência Social.

§ 3º O salário-paternidade devido ao trabalhador avulso e ao empregado do microempreendedor individual de que trata o art.



18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, será pago diretamente pela Previdência Social.

Art. 73-F. 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 1/12 (um doze avos) do valor sobre o qual incidiu sua última contribuição anual, para o segurado especial;

III – em 1/12 (um doze avos) da soma dos doze últimos salários de contribuição, apurados em um período não superior a 15 (quinze) meses, para os demais segurados.

Parágrafo único. Aplica-se ao segurado desempregado, desde que mantida a qualidade de segurado, na forma prevista no art. 15 desta Lei, o disposto no inciso III do caput deste artigo.”

“Art. 80. O auxílio-reclusão, cumprida a carência prevista no inciso IV do caput do art. 25 desta Lei, será devido, nas condições da pensão por morte, aos dependentes do segurado de baixa renda recolhido à prisão em regime fechado que não receber remuneração da empresa nem estiver em gozo de auxílio-doença, de pensão por morte, de salário-maternidade, de salário-paternidade, de aposentadoria ou de abono de permanência em serviço.” (NR)

“Art. 124. ....

IV – salário-maternidade e auxílio por incapacidade temporária para o trabalho;

VII – salário-paternidade e auxílio por incapacidade temporária para o trabalho;

.....” (NR)

Art. 13. A duração da licença-paternidade de que trata o art. 4º desta Lei, em relação à data de início da sua vigência, será de:

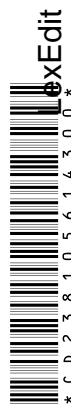
I – 30 (trinta) dias, nos dois primeiros anos;

II – 45 (quinze) dias, no terceiro e no quarto anos;

III – 60 (sessenta) dias, após decorridos quatro anos; e

IV – 120 (cento e vinte) dias, na hipótese do parágrafo quarto do

art. 4º desta Lei.



Art. 14. A duração total do salário-paternidade, referida no art. 73-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, em relação à data de início de vigência desta Lei, será de:

I – 30 (trinta) dias, nos dois primeiros anos;

II – 45 (quarenta e cinco) dias, no terceiro e no quarto anos;

III – 60 (sessenta) dias, após decorridos quatro anos; e

IV – 120 (cento e vinte) dias, na hipótese do parágrafo quarto do art. 4º desta Lei.

Art. 15. Esta Lei entra em vigor 1 (um) ano após a data de sua publicação.

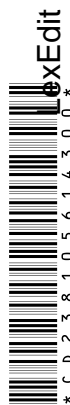
## JUSTIFICAÇÃO

Este projeto legislativo (PL), fruto do trabalho do Grupo de trabalho pela Regulamentação e Ampliação da Licença-Paternidade da Secretaria da Mulher<sup>1</sup>, regulamenta a licença-paternidade no Brasil, prevendo prazo inicial de 30 dias que gradualmente chegará a 60 dias para o gozo da licença, com direito à remuneração integral custeada por recursos estatais nos mesmos moldes da licença-maternidade vigente.

Seguindo a estrutura legal do salário-maternidade, o PL cria o salário-paternidade como um benefício devido aos segurados do regime geral de previdência social que se encontram afastados do trabalho em virtude de nascimento de filho biológico, adoção ou guarda judicial para fins de adoção.

O PL prevê que o gozo da licença-paternidade poderá ser dividido em dois períodos de igual duração, a critério do empregado beneficiado, ou poderá ser usufruído integralmente, sem divisões. Caso se opte pela divisão do prazo, o gozo do primeiro período da licença deverá ocorrer imediatamente após o nascimento ou da adoção da criança, em razão da necessidade de

<sup>1</sup> Conheça o trabalho do Grupo em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/grupos-de-trabalho/grupo-de-trabalho-regulamentacao-e-ampliacao-da-licenca-paternidade>





atenção aos cuidados e à saúde da mãe parturiente e da criança recém-nascida. Já o segundo período poderá ter seu gozo iniciado até o 180º dia após o parto ou adoção, medida que poderá ser utilizada para facilitar os ajustes familiares necessários para apoiar o retorno da mãe ao mercado de trabalho.

Estudo da Fundação Getúlio Vargas<sup>2</sup> aponta que quase metade das mulheres que usufruem de licença-maternidade perdem o emprego dentro do prazo de 24 meses após retornarem ao trabalho, sendo que a queda no emprego se inicia imediatamente após o período de estabilidade no emprego garantido pela licença (um mês após o seu retorno). Possibilitar às mulheres melhores condições de readaptação à rotina de horários laborais no primeiro mês de retorno ao trabalho, sabendo que seu filho está sendo cuidado em tempo integral pelo outro genitor, pode ser crucial para diminuir as chances de desemprego das mães no país.

O PL também prevê que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado pelo prazo de um mês, a contar do término da licença-paternidade, de modo a estender ao homem estabilidade no emprego similar àquela oferecida à mulher que retorna de licença-maternidade. Igualmente, busca-se aplicar ao empregado, em relação às vedações de discriminação em função da situação familiar ou do estado de gravidez de seu cônjuge ou de sua companheira, as disposições do art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, que tratam da proteção do trabalho da mulher, mas que, em função da incorporação do direito à licença-paternidade na legislação trabalhista, devem se estender em igual medida aos homens.

Para garantir a segurança da criança recém-nascida ou adotada e também da mãe, o PL prevê que sempre que haja elementos que evidenciem situação de violência doméstica ou familiar, o direito à licença-paternidade será perdido.

O PL também inova ao buscar incorporar na legislação trabalhista, tanto para mães quanto para pais, elementos de decisão recente do Supremo Tribunal Federal (ADI 6327) que adia para após a alta hospitalar a data

---

<sup>2</sup> Ver mais em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>



que marca o início da licença nos casos de nascimento de criança prematura ou outras complicações de saúde que levem à hospitalização da criança imediatamente após o parto. Busca-se, assim, sanar omissões legislativas que resultam na redução do período de convivência fora do ambiente hospitalar entre pais e recém-nascidos, de forma conflitiva com o direito social de proteção à maternidade e à infância, assegurado pela Constituição e por tratados e convenções dos quais o Brasil é signatário.

Também com o intuito de atualizar a legislação trabalhista com base em situações contempladas em decisões judiciais recentes<sup>3</sup>, o PL prevê a equiparação do período de licença-paternidade com o de licença-maternidade (120 dias) quando não há a figura materna no contexto familiar, como nos casos de viuvez. Tal incorporação tem como princípios a proteção integral da criança com absoluta prioridade a isonomia de direitos entre homens e mulheres, previstos constitucionalmente.

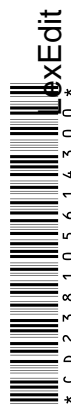
Ademais o PL determina ao Poder Público o desenvolvimento de políticas públicas destinadas à promoção da parentalidade e à melhor conciliação das atividades de trabalho remunerado e responsabilidades familiares, com o objetivo de incentivar e ampliar o envolvimento paterno nas atividades de cuidado desde o período gestacional.

Atualmente, o Sistema Único de Saúde já oferece atendimentos no âmbito da Estratégia do Pré-Natal do Parceiro que incluem orientação sobre cuidados com a criança, saúde da criança e da mãe e demais temas relacionados à paternidade que apresentam resultados positivos em relação ao maior envolvimento masculino nas atividades de cuidados, o fortalecimento dos laços familiares e até mesmo a diminuição da violência doméstica<sup>4</sup>. Com a

---

<sup>3</sup> Ver o Recurso Extraordinário 1348854/STF, disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6265210>

<sup>4</sup> Ver o "Sumário de evidências participação do pai e/ou parceiro no pré-natal", disponível em: <https://sites.bvsalud.org/pie/pt/biblio/?filter=author:%22Brasil.%20Ministério%20da%20Saúde.%20Secretaria%20de%20Ciência%20e%20Tecnologia,%20Inovação%20e%20Complexo%20da%20Saúde%22>

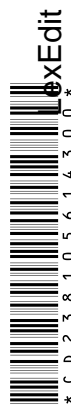


regulamentação do direito à licença-paternidade, espera-se que programas e iniciativas públicas como essa multipliquem-se de modo a enfrentar as barreiras culturais e materiais que afastam os homens das responsabilidades de cuidado.

Em relação aos custos estimados aos cofres públicos, tanto em relação ao que será custeado diretamente pelo INSS, quanto em relação ao que será operacionalizado pelas empresas e posteriormente compensado nas contribuições à previdência (nos mesmos moldes em que ocorre com o salário-maternidade atualmente), solicitou-se uma estimativa de impacto orçamentário à Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira da Câmara da aprovação desta proposta, que segue simplificada na tabela a seguir:

ANO	DURAÇÃO	CUSTO (em milhares de R\$)
2025	30 dias	3.774.108
2026	30 dias	3.614.983
2027	30 dias	3.454.680
2028	45 dias	4.805.682
2029	45 dias	4.702.615
2030	60 dias	5.819.798

Este PL foi fruto de intenso debate no âmbito do Grupo de Trabalho Sobre a Regulamentação e a Ampliação da Licença-Paternidade, coordenado pela Deputada Tabata Amaral (PSB/SP), relatado pela Deputada Amanda Gentil (PP/MA) e que contou a participação dos seguintes parlamentares: Alice Portugal (PCdoB/BA), Camila Jara (PT/MS), Delegada Ione (Avante/MG), Duarte Jr. (PSB/MA), Flávia Moraes (PDT/GO), Iza Arruda (MDB/PE), Laura Carneiro (PSD/RJ), Lídice da Mata (PSB/BA), Lucas Ramos (PSB/PE), Luizianne Lins (PT/CE), Maria Rosas (REPUBLICANOS/SP), Marussa Boldrin (MDB/GO), Osmar Terra (MDB/RS), Pedro Campos (PSB/PE),



Reginete Bispo (PT/RS), Rosângela Moro (UNIÃO/SP), Sâmia Bomfim (PSOL/SP), Silvia Cristina (PL/RO), Soraya Santos (PL/RJ), Talíria Petrone (PSOL/RJ) e Zacharias Calil (UNIÃO/GO).

O Grupo de Trabalho também foi um espaço onde foram acolhidas contribuições acadêmicas, através da organização de um seminário internacional e que recebeu contribuições de mais de 20 entidades representativas do poder público, de representação patronal e da sociedade civil. Essas entidades foram essenciais para a elaboração do presente PL, em especial o apoio técnico da organização não governamental *Family Talks*.

O relatório preliminar do Grupo de Trabalho, publicado à época do fim da fase de grupos focais de discussão com os participantes do GT traz um sumário das discussões realizadas entre os integrantes do GT ao longo de meses, e, entre outros, os seguintes aspectos analisados sobre a licença-paternidade: 1) experiências internacionais; 2) impacto orçamentário dos vários períodos de licença sugeridos nos grupos focais; 3) estudos sobre a temática que podem ser consultados em endereços eletrônicos; e 4) pontos fundamentais da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 20, que estava em tramitação no Supremo Tribunal Federal (STF).

O relatório preliminar do Grupo de trabalho pela Regulamentação e Ampliação da Licença-Paternidade da Secretaria da Mulher apresenta de forma mais detalhada as razões que embasam o presente PL e está disponível na página da Secretaria da Mulher.<sup>5</sup>

A licença-paternidade é um direito previsto na Constituição Federal, no inciso XIX do art. 7º. A Constituição previu um prazo temporário de 5 dias para a licença e demandou regulamentação posterior. Nesse sentido, o STF se pronunciou a respeito de possível omissão legislativa.

A respeito da ADO nº 20, assim se pronunciou o STF no dia 14 de dezembro de 2023:

---

<sup>5</sup> Disponível em <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/grupos-de-trabalho/grupo-de-trabalho-regulamentacao-e-ampliacao-da-licenca-paternidade>

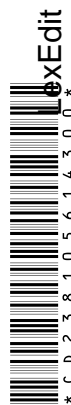


Decisão: O Tribunal, por maioria, julgou procedente o pedido, com o reconhecimento da existência de omissão inconstitucional na regulamentação da licença-paternidade prevista no art. 7º, XIX, da CF/1988, com fixação do prazo de dezoito meses para o Congresso Nacional legislar a respeito da matéria, e entendeu, ao final, que, não sobrevindo a lei regulamentadora no prazo acima estabelecido, caberá a este Tribunal fixar o período da licença-paternidade, vencido o Ministro Marco Aurélio (Relator), que votou pela improcedência do pedido em assentada anterior àquela em que houve pedido de destaque. Na sequência, por unanimidade, foi fixada a seguinte tese de julgamento: “1. Existe omissão inconstitucional relativamente à edição da lei regulamentadora da licença-paternidade, prevista no art. 7º, XIX, da Constituição. 2. Fica estabelecido o prazo de 18 meses para o Congresso Nacional sanar a omissão apontada, contados da publicação da ata de julgamento. 3. Não sobrevindo a lei regulamentadora no prazo acima estabelecido, caberá a este Tribunal fixar o período da licença paternidade”. Votou na fixação da tese o Ministro André Mendonça, sucessor do Relator. Redigirá o acórdão o Ministro Edson Fachin. Presidência do Ministro Luís Roberto Barroso. Plenário, 14.12.2023.

Portanto, além de atender a uma necessidade de regulamentação do direito à licença-paternidade clamada por diversos segmentos sociais, a apresentação desta iniciativa legislativa, somada a todas as ações de articulação sobre o tema promovidas pelo Grupo de Trabalho<sup>6</sup> — que só será finalizado após toda a articulação necessária para a aprovação desta proposta legislativa na Câmara dos Deputados — atende também à

---

<sup>6</sup> Mais informações sobre a atuação do Grupo de Trabalho podem ser encontradas em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/grupos-de-trabalho/grupo-de-trabalho-regulamentacao-e-ampliacao-da-licenca-paternidade>



determinação judicial de que o Legislativo se empenhe a regulamentar esta matéria com urgência, no prazo máximo de dezoito meses.

Este PL busca garantir condições de participação dos pais no cuidado dos filhos desde o nascimento ou adoção. Criando e fortalecendo vínculos afetivos entre pais e filhos, que serão importantes para o desenvolvimento da criança.

Este PL também promove a saúde da mãe e da criança, tendo em vista que o apoio dos pais durante o período pós-parto é importante para a recuperação da mãe e para o cuidado da criança. Quando atentamos para a saúde das crianças, observamos que a interação com os pais estimula desenvolvimento cognitivo e diminui as chances de desenvolvimento de comportamento agressivo, ansiedade e depressão.

O PL é um importante passo no combate à desigualdade, além de fomentar a paternidade responsável no Brasil. A ampliação do prazo da licença-paternidade e a possibilidade do seu usufruto de forma parcelada são medidas que incentivam a participação dos pais no cuidado dos filhos e contribuem para a construção de uma sociedade mais livre, justa e solidária.

A licença-paternidade é um direito previsto na Constituição Federal, no inciso XIX do art. 7º, que garante aos pais de crianças nascidas, que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção, licença-paternidade de cinco dias. Todavia, esse prazo não é satisfatório para garantir a participação efetiva dos pais no cuidado dos filhos desde o nascimento ou adoção, com o escopo de fortalecer os vínculos afetivos entre pais e filhos e promover a saúde da mãe e da criança.

Atualmente, as mulheres têm direito a 120 dias de licença-maternidade. No entanto, os homens têm apenas cinco dias de licença-paternidade. Essa diferença de vinte e quatro vezes no prazo das licenças gera uma desigualdade no mercado de trabalho, pois as mulheres têm mais chances de serem discriminadas em relação aos homens durante a gravidez e após o parto — mas não só, o simples fato de serem mulheres em idade fértil já prejudica as suas chances de contratação e promoção na carreira.



A ampliação do prazo da licença-paternidade para 30 dias, com aumento progressivo desse prazo até alcançar a duração total de 60 dias, ajudaria a reduzir essa desigualdade, pois os homens passariam a contar com um tempo maior para cuidar dos filhos e isso contribuiria para o retorno das mães ao mercado de trabalho. Além disso, um prazo de licença mais duradouro pode ampliar as chances de engajamento masculino nas atividades de cuidado que se prolongará por toda a infância dos filhos, gerando uma realidade social com menos sobrecarga para as mulheres e mais igualdade de oportunidades em todos os âmbitos.

A inclusão da licença-paternidade como direito efetivo em nosso ordenamento jurídico é um importante instrumento para incentivar a participação dos pais no cuidado dos filhos e consolida o papel do Estado como promotor da equidade de direitos entre homens e mulheres.

A licença-paternidade também é um investimento na saúde pública. Os cuidados com os filhos durante os primeiros meses de vida são fundamentais para o desenvolvimento da criança e para a saúde da mãe. Além disso, evidências coletadas no âmbito da Estratégia do Pré-Natal do Parceiro<sup>7</sup> também apontam que há vinculação entre o aumento do engajamento do cuidado com o outro e o aumento nos cuidados da saúde de si mesmo, o que para a saúde masculina é um avanço considerável, já que homens adoecem mais e morrem mais cedo por negligenciar o seu autocuidado.

A licença-paternidade contribui para a construção de uma sociedade mais equitativa. Se os pais participam ativamente da criação dos filhos, eles acabam por contribuir na formação de cidadãos mais responsáveis e solidários.

É importante destacar que o PL é uma importante inovação legislativa, verdadeiro marco histórico, promotor da paternidade responsável no Brasil. No entanto, é necessário que o PL seja acompanhado de ações de

---

<sup>7</sup> Ver o "Sumário de evidências participação do pai e/ou parceiro no pré-natal", disponível em: <https://sites.bvsalud.org/pie/pt/biblio/?filter=author:%22Brasil.%20Ministério%20da%20Saúde.%20Secretaria%20de%20Ciência%20e%20Tecnologia,%20Inovação%20e%20Complexo%20da%20Saúde%22>



conscientização e sensibilização da sociedade para a importância da participação dos pais no cuidado dos filhos.

Além de ser inequívoca a importância da presença dos pais no início da vida da criança, releva ressaltar que, para a saúde das mães, isso também é basilar. O apoio dos pais durante o período pós-parto é fundamental para a recuperação da mãe.

As mães necessitam de tempo para se recuperarem do parto e do pós-parto, tanto física quanto emocionalmente. O apoio dos pais pode ajudá-las a cuidar de si mesmas e dos bebês, além de fornecer-lhes apoio emocional. Mulheres que têm a ajuda dos parceiros no período pós-parto têm menos chances de desenvolver depressão pós-parto e incontinência urinária.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), aprovado pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, é um conjunto de disposições normativas que protegem os direitos das crianças e dos adolescentes no Brasil. O ECA estabelece que todas as crianças e adolescentes têm direito à convivência familiar e comunitária, ao desenvolvimento integral e à proteção contra todas as formas de violência, negligência e discriminação. A ampliação do prazo da licença-paternidade é uma medida que está em consonância com o ECA, pois colabora na promoção dos direitos das crianças e dos adolescentes.

A Constituição Federal é a lei máxima do país. Ela estabelece os direitos e deveres dos brasileiros e das brasileiras, bem como as diretrizes a serem observadas na elaboração das políticas públicas.

A Constituição Federal prevê a igualdade de direitos entre homens e mulheres, bem como a proteção da família. A ampliação do prazo da licença-paternidade é uma medida que está em consonância com o texto constitucional, pois contribui para a promoção da igualdade de gênero e da proteção da família.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência das Nações Unidas que promove a justiça social e os direitos dos trabalhadores em todo o mundo. A OIT tem uma série de normas que abordam a licença-paternidade, incluindo a Recomendação n.º 191 sobre a proteção da maternidade, adotada em 2000, recomendando que seus Estados-membros





garantam aos trabalhadores que se tornam pais uma licença-paternidade remunerada ou com compensação social equivalente, com duração mínima de dez dias.

Segundo o diretor do escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para o Brasil, Vinicius Pinheiro, tal como está hoje, sem regulamentação definitiva e com prazo temporário de apenas 5 dias, o direito à licença-paternidade é muito limitado no Brasil, se comparado aos padrões internacionais. Pinheiro afirma que as regras de licença-maternidade e paternidade atualmente vigentes no País "hoje jogam as tarefas de cuidado sobretudo sobre as mulheres, geram um desequilíbrio em relação à distribuição das tarefas de cuidados", o que promove uma diferença de cerca de 20% na participação no mercado de trabalho entre homens e mulheres<sup>8</sup>.

A ampliação do prazo da licença-paternidade no Brasil está em consonância com as normas da OIT, pois contribui para a promoção da igualdade entre homens e mulheres, além de proteger a família.

Finalmente, não poderíamos dispor sobre a licença-paternidade no âmbito trabalhista sem propor a instituição do benefício previdenciário do salário-paternidade, de idêntica duração. Além de ser custeado pela Previdência Social, o salário-paternidade será destinado em condições de acesso e compensação, mantidas, tanto quanto possível, as regras ora aplicáveis para a proteção da maternidade.

Diante da densidade normativa que envolve o tema "licença-paternidade", da importantes princípios que o sustenta e da necessidade de regulamentação da matéria, submetemos à consideração desta Câmara dos Deputados este Projeto de Lei, dele destacando seus fundamentos sociais, esperando contar com o necessário apoio para transformá-lo em lei.

Sala das Sessões, em            de            de 2023.

Deputada TABATA AMARAL

<sup>8</sup> Ver a reportagem completa em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cw4e7rx0wm1o>





## **Projeto de Lei** **(Da Sra. Tabata Amaral)**

Dispõe sobre a regulamentação da licença-paternidade prevista no inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal e altera as Leis nº 8.212 e nº 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, para instituir o benefício do salário-paternidade no âmbito da Previdência Social.

Assinaram eletronicamente o documento CD238105614300, nesta ordem:

- 1 Dep. Tabata Amaral (PSB/SP)
- 2 Dep. Laura Carneiro (PSD/RJ)
- 3 Dep. Duarte Jr. (PSB/MA)
- 4 Dep. Flávia Moraes (PDT/GO)
- 5 Dep. Dr. Zacharias Calil (UNIÃO/GO)
- 6 Dep. Reginete Bispo (PT/RS) - Fdr PT-PCdoB-PV
- 7 Dep. Pedro Campos (PSB/PE)
- 8 Dep. Amanda Gentil (PP/MA)
- 9 Dep. Soraya Santos (PL/RJ)
- 10 Dep. Iza Arruda (MDB/PE)
- 11 Dep. Lucas Ramos (PSB/PE)
- 12 Dep. Delegada Ione (AVANTE/MG)
- 13 Dep. Sâmia Bomfim (PSOL/SP) - Fdr PSOL-REDE
- 14 Dep. Talíria Petrone (PSOL/RJ) - Fdr PSOL-REDE
- 15 Dep. Lídice da Mata (PSB/BA)
- 16 Dep. Luizianne Lins (PT/CE) - Fdr PT-PCdoB-PV
- 17 Dep. Camila Jara (PT/MS) - Fdr PT-PCdoB-PV

