



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 6.068, DE 2023
(Do Sr. Arlindo Chinaglia)

Regulamenta as licenças maternidade e paternidade asseguradas pelo art. 6º, 7º, XIX, 201, II, e 203, I da Constituição e dá outras providências.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-1315/2023.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI nº , DE 2023

Regulamenta as licenças maternidade e paternidade asseguradas pelo art. 6º, 7º, XIX, 201, II, e 203, I da Constituição e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. Esta Lei regulamenta as licenças maternidade e paternidade asseguradas pelo art. 6º, 7º, XIX, 201, II, e 203, I da Constituição, dispõe sobre a proteção à maternidade e a paternidade e estabelece os períodos de gozo da licença parental.

Art. 2º. A licença parenta é constituída pela licença maternidade e licença paternidade, e será concedida ao trabalhador e trabalhadoras nos termos desta Lei e demais normas legais aplicáveis.

Art. 3º É assegurada ao trabalhador ou trabalhadora licença parental de:

I – cento e oitenta dias, a contar do nascimento de filho, para a mãe;

II – sessenta dias úteis, a contar do nascimento de filho, para o pai;

III – trinta dias adicionais por gêmeo, para a mãe, ou dois dias úteis por gêmeo, para o pai, no caso de nascimento múltiplo.

§ 1º O período de licença parental devido ao pai poderá ser fracionado em até três períodos, sendo o primeiro período de vinte dias úteis de gozo obrigatório a contar da data do nascimento de filho.

§ 2º É facultado ao pai, mediante comunicação conjunta aos respectivos empregadores, partilhar até 30 (trinta) dias úteis de licença parentalidade com a mãe, acrescendo-se esse período ao período de licença parental da mãe de que tratam os incisos I e III do “caput”.

§ 3º É facultado à mãe antecipar o gozo da licença parental a partir do 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto, mediante apresentação de atestado médico que indique a data previsível do parto.

§ 4º No caso de falecimento ou incapacidade física ou psíquica da mãe, é assegurado ao cônjuge ou convivente marital estável 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.

§ 5º Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, mediante a apresentação ao empregador de atestado médico com indicação do período da licença.

§ 6º Em caso de parto prematuro, será acrescido ao período de duração da licença maternidade o período de internação da criança.



§ 7º Em caso de filho com deficiência, o prazo de licença é concedido em dobro, assegurado o compartilhamento do período total pelos titulares do poder familiar, de forma alternada.

§ 8º Na ocorrência de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, o período de licença fica reduzido para trinta dias, mantidos os demais direitos estipulados no *caput*.

§ 9º A concessão voluntária pelo empregador de período superior ao estabelecido no *caput*, gera direito ao benefício tributário previsto no art. 5º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, pelo período de extensão, até o limite de doze meses.

Art. 4º. É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de vinte dias úteis, consecutivos, nos 30 (trinta) dias seguintes ao nascimento do filho.

Parágrafo único. Após o gozo da licença prevista “*caput*”, o pai tem ainda direito a 40 (quarenta) dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental por parte da mãe, observado o disposto no § 2º do art. 3º.

Art. 5º Em caso de adoção de menor de até 15 (quinze) anos incompletos, os adotantes têm direito à licença referida nos incisos I e II do art. 3º.

§ 1º. No caso de adoções múltiplas, simultâneas, o período de licença referido no *caput* é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira, no caso da mãe, e de 2 dias úteis, no caso do homem.

§ 2º Em caso de incapacidade ou falecimento do adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente terá o direito à licença correspondente ao período não gozado pelo incapacitado ou falecido.

§ 3º A licença ao adotante tem início a partir da decisão judicial ou administrativa que conceda a guarda do filho.

Art. 6º No caso de casais homoafetivos, a duração total da licença parentalidade, somados ambos os membros do casal, equivalerá à soma dos períodos de que trata o art. 2º, “*caput*”, independentemente do gênero, facultado o compartilhamento entre ambos dos períodos de gozo mediante comunicação prévia ao empregador.

Art. 7º Aplica-se à licença-paternidade, no que couber, o disposto na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, relativo ao salário-maternidade.

Art. 8º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

.....



§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 180 (cento e oitenta) dias previstos neste artigo.

..... ” (NR)

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

.....

III - por 60 (sessenta) dias úteis consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada;

..... ” (NR)

“Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

.....

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e oitenta dias;

..... ” (NR)

Art. 9º. Esta lei entra em vigor na data da sua publicação, aplicando-se o nela disposto aos trabalhadores e trabalhadoras que estejam em gozo de licença maternidade ou paternidade.

JUSTIFICAÇÃO

Após 11 anos de espera, o Supremo Tribunal Federal conclui em 14 de dezembro de 2023 o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 20, promovida pela CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA SAÚDE – CNTS, questionando a omissão do Poder Legislativo na regulamentação do direito à licença-paternidade assegurado na Constituição Federal.

Nessa decisão histórica, o STF não determinou os meios para o exercício do direito, mas fixou prazo de 18 meses para que o Congresso Nacional edite lei sobre a matéria, após o qual, sem a aprovação de norma legal regulamentadora, a corte voltará a apreciar o tema.

Conforme apontado pela Autora da ADO 20, apesar de a Constituição de 1988 ter previsto o direito à licença-paternidade, a medida nunca foi regulamentada em lei própria. Por isso, continua sendo aplicada a licença de cinco dias prevista no parágrafo 1º do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).



E mesmo a licença maternidade, que foi fixada em 120 dias nos termos da Lei nº 10.421, de 15.04.2002, que alterou o artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é ainda deferida de forma desigual. Para as trabalhadoras cujas empresas tenham aderido ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, ou para as servidoras públicas, a licença-maternidade é de 180 dias.

E, no caso da licença paternidade, para os empregados dessas empresas, o período de 5 dias pode passar a ser de 20 dias.

Ao reconhecer a mora legislativa e fixar o prazo para que a Constituição seja regulamentada, com 35 anos de atraso a Suprema Corte adota decisão fundamental, que permitirá que, com a celeridade necessária, a lacuna seja superada.

Com efeito, como apontado pelo Presidente do STF, Min. Roberto Barroso, a licença de cinco dias prevista no parágrafo 1º do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) há mais de três décadas é manifestamente insuficiente e não reflete a evolução dos papéis desempenhados por homens e mulheres na família e na sociedade.

A presente proposição legislativa que ora apresentamos, e que tem conteúdo similar a proposição apresentada no Senado Federal pelo Senador Paulo Paim (PT-RS), visa contribuir para que seja atendida a decisão judicial, modernizando a legislação aplicável às licenças gestante e adotante e ampliando a licença paternidade.

Ela se fundamenta, em parte, na legislação adotada em Portugal, desde 2009, pelo Código do Trabalho, mas, também, nas propostas apresentadas no âmbito da Sugestão nº 18, de 2018, que propõe o novo Estatuto do Trabalho, sob exame do Senado Federal.

Porém, embora a legislação portuguesa estabeleça período para a licença paternidade de vinte dias úteis, consideramos que, dados os elementos considerados pelo Supremo Tribunal Federal, notadamente a possibilidade de que ambos – pai e mãe – tenham direito ao mesmo período de licença, e no sentido de uma maior aproximação de direitos, mostra-se recomendável que o prazo da licença paternidade, como modalidade de licença parental – seja fixada em, ao menos, 60 dias úteis, cabendo à mãe, porém, o período de 180 dias, como ocorre nos termos da Lei nº 11.770, de 2008.

Nos termos da presente proposta, atualizamos a legislação, com inspiração na legislação portuguesa, adotando-se, entre outras medidas, a extensão da licença no caso de partos ou adoções múltiplas, em 30 dias por gêmeo, para a mãe, e dois dias úteis para o pai.

Assegura-se, porém, o direito ao fracionamento da licença paternidade, a ser gozada integralmente durante o gozo da licença pela mãe, mas com a obrigatoriedade de licença do pai nos primeiros 20 dias a contar do nascimento ou adoção. Permitimos, ainda, que a licença do pai possa ser compartilhada com a mãe, ou seja, ele poderá reduzir o período de licença paternidade, a partir do 3º dia, repassando esse direito à mãe, com a extensão de sua licença pelo período compartilhado. É solução mais adequada às necessidades familiares, flexibilizando o direito do pai, mas em benefício da família.

Propomos, ainda, que no caso de casais homoafetivos, a duração total da licença parentalidade, somados ambos os membros do casal, equivalerá à soma dos períodos



de que seriam deferidos aos casais heteroafetivos, independentemente do gênero, facultado o compartilhamento entre ambos dos períodos de gozo mediante comunicação prévia ao empregador. Assegura-se, assim, a igualdade de tratamento, em qualquer situação.

Ajustamos, também, os artigos 392, 473 e 611-B da CLT, de forma a assegurar a coerência das normas aplicáveis.

Com essa proposta, que consideramos razoável, justa e equânime, esperamos contribuir para que o Congresso Nacional dê resposta tempestiva ao Poder Judiciário, exercendo o seu papel e afastando uma mora legislativa incompreensível e inaceitável e cumprindo o desiderato da Carta de 1988.

Esperamos, assim, contar com o apoio dos Ilustres Pares.

Sala das Sessões,

DEPUTADO ARLINDO CHINAGLIA



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:constituicao:198810-05;1988
LEI Nº 11.770, DE 9 DE SETEMBRO DE 2008	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:2008-0909;11770
LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:lei:1991-0724;8213
DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943	https://normas.leg.br/?urn=urn:lex:br:federal:decreto.lei:194305-01;5452

FIM DO DOCUMENTO