



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 368, DE 2025**

**(Da Sra. Laura Carneiro)**

Altera a Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, para ampliar o prazo de prorrogação da licença-paternidade para 25 (vinte e cinco) dias e para estabelecer o direito à substituição da prorrogação pela prestação dos serviços em regime de teletrabalho.

**DESPACHO:**  
ÀS COMISSÕES DE  
TRABALHO E  
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

**APRECIÇÃO:**  
Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

**PUBLICAÇÃO INICIAL**  
Art. 137, caput - RICD

**PROJETO DE LEI Nº , DE 2025**  
(Da Sra. Deputada Federal LAURA CARNEIRO)

Altera a Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, para ampliar o prazo de prorrogação da licença-paternidade para 25 (vinte e cinco) dias e para estabelecer o direito à substituição da prorrogação pela prestação dos serviços em regime de teletrabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 11770, de 09 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art.1º.....  
.....

II - por 25 (vinte e cinco) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

.....(NR)”

Art. 1º-B O empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa tem direito a substituir o período de prorrogação da licença-paternidade de que trata o inciso II do *caput* do art. 1º desta Lei pela prestação de serviços em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a função desempenhada, pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

§1º O empregado deverá requerer a substituição prevista neste artigo no prazo do inciso II do §1º do artigo 1º desta Lei.



§2º A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho de que trata o *caput* deste artigo deverá constar expressamente de aditivo contratual.

§3º O empregador somente poderá se opor à substituição prevista neste artigo por necessidade imperiosa do serviço e desde que o trabalho do empregado em regime presencial seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Art.2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

A divisão sexual do trabalho historicamente desfavoreceu as mulheres. A licença-maternidade com duração de 120 (cento e vinte) dias, prevista no artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal de 1988, frente à licença-paternidade de apenas 5 (cinco) dias evidencia a desigualdade de tratamento entre homens e mulheres quando o assunto é trabalho de cuidado.

A inserção da mulher no mercado de trabalho não foi acompanhada de uma maior participação do homem na vida familiar e doméstica. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), quase 75% dos postos de trabalho no setor de cuidados, que abrange funções como empregados domésticos, cuidadores, professores, profissionais da enfermagem, entre outros, eram ocupados por mulheres em 2022<sup>1</sup>.

Apesar disso, nos últimos anos, tem-se observado o aumento da preocupação com a harmonia entre o trabalho e a vida familiar. Medidas que promovem a conciliação entre as atividades domésticas cotidianas e o labor fora de casa despontam como chave para o alcance da igualdade entre homens e mulheres preconizada pela nossa Constituição.

A Convenção 156, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em 1981 e que está em processo de ratificação pelo Brasil, estabelece que *“cada Estado-membro deve incluir entre os objetivos de sua*

<sup>1</sup> <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2023/11/conheca-medidas-do-governo-federal-para-o-enfrentamento-da-invisibilidade-do-trabalho-de-cuidado-no-pais#:~:text=marcado%20pelas%20desigualdades-,No%20Brasil%2C%20quase%2075%25%20do%20total%20de%20postos%20de%20trabalho,%2C%20assistentes%20sociais%2C%20entre%20outras.>



*política nacional o direito de permitir que pessoas com responsabilidades familiares que realizem ou desejem realizar um trabalho exerçam seu direito de fazê-lo sem serem sujeitas a discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre responsabilidades familiares e profissionais”.*

No ano 2022, foi sancionada a Lei nº 14.457, de 21 de setembro, de nossa autoria que prevê medidas de apoio à parentalidade, com vistas a promover a conciliação entre o labor e a família. Dentre as inovações trazidas pela norma, estão a priorização de empregados e empregadas com filhos menores até os 6 anos de idade ou com deficiência na alocação de vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância. Além disso, esses trabalhadores também têm prioridade no acesso a medidas de flexibilização da jornada de trabalho, tais como a adoção do regime de tempo parcial e de horários de entrada e saída flexíveis.

Apesar do avanço, dados do IBGE mostram que as mulheres ainda enfrentam graves dificuldades quando o assunto é conciliar trabalho e responsabilidades familiares. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua - PNAD Contínua, de 2022, em média, as mulheres ocupadas dedicaram 6,8 horas a mais que os homens ocupados aos afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas<sup>2</sup>.

Esses números revelam a necessidade de se ampliar a participação masculina na realização dos afazeres domésticos e na criação dos filhos, uma vez que a sobrecarga com as atividades de cuidado afeta negativamente a empregabilidade da mulher.

Interessante estudo sobre o Programa Empresa Cidadã, conduzido pela Rede Nacional Primeira Infância (RNPI) e pela ANDI – Comunicação e Direitos, em 2021, destacou a imprescindibilidade da presença dos pais e mães nos cuidados dos filhos e que se deve diminuir o descompasso entre os períodos de licenças concedidas a mulheres e homens<sup>3</sup>:

<sup>2</sup> <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>

<sup>3</sup> <https://andi.org.br/wp-content/uploads/2023/08/andi.org.br-observa-analisa-limites-e-possibilidades-na-implementacao-do-programa-empresa-cidada-analise-empresa-cidada-20out.pdf>. Acesso em 30 de jan. de 2025



*“A extensão por mais 15 dias da licença-paternidade ainda é insuficiente para a criação de laços socioafetivos mais profundos e para o exercício ativo da paternidade nesse momento crucial para o bebê. A despeito da importância da PEC, ainda são necessários avanços normativos e a sensibilização das empresas para a importância da figura paterna no cuidado e na criação de vínculos”.*

Pensando nisso, sugerimos a ampliação do prazo da prorrogação da licença-paternidade de 15 para 25 dias, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

O prazo maior vai proporcionar aos pais com filhos recém-nascidos um período de licença, pelo menos, correspondente ao primeiro mês de vida da criança. Como indicado no estudo conduzido pela Rede Nacional Primeira Infância (RNPI) e ANDI – Comunicação e Direitos, *“a maior presença das mães e dos pais nos primeiros dias e meses de vida da criança traz benefícios significativos em um momento fundamental para o desenvolvimento infantil”.*

É importante frisar que a ampliação da licença-paternidade não trará ônus financeiro ao empregador porque, no âmbito do Programa Empresa Cidadã, a empresa deduz do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) a remuneração integral paga durante o período de prorrogação da licença maternidade ou paternidade.

A propósito, nos meses de setembro, outubro e novembro de 2024, o Grupo de Trabalho sobre a Parentalidade, conduzido pela Frente Parlamentar Mista da Primeira Infância e Family Talks, com apoio da Fundação Maria Cecília Souto Vidigal, discutiu formas de ampliar o apoio à parentalidade no Brasil<sup>4</sup>.

No seu relatório final, o Grupo de Trabalho ressaltou a importância do fomento à adoção pelos setores público e privado de políticas que promovam a compatibilização entre o trabalho remunerado e o trabalho de cuidados. Para esse fim, citou-se como exemplo a adoção de jornadas

<sup>4</sup> [https://familytalks.org/wp-content/uploads/2024/12/relatorio\\_parentalidade\\_familytalks\\_a4\\_dez2024\\_VERSAO-DIGITAL.pdf](https://familytalks.org/wp-content/uploads/2024/12/relatorio_parentalidade_familytalks_a4_dez2024_VERSAO-DIGITAL.pdf)



reduzidas, flexíveis ou remotas para pessoas que têm filhos pequenos na primeira infância.

Nesse sentido, introduzimos também o direito de o empregado de empresa participante do Programa Empresa Cidadã optar entre a ampliação do prazo da licença paternidade por 25 dias e a migração para o regime de teletrabalho por 120 dias (prazo igual ao da licença-maternidade), desde que, obviamente, o regime de trabalho remoto seja compatível com a atividade exercida na empresa. Muito mais que um benefício direcionado ao pai, essa medida visa proteger a mulher e a criança e fortalecer os laços afetivos.

A OIT também indica a redução progressiva da jornada e a adoção de horários mais flexíveis como forma de viabilizar a trabalhadores com encargos de família a integração e permanência na força de trabalho. Conforme a Recomendação 165, as necessidades decorrentes de encargos de família devem ser levadas em consideração na definição dos horários de trabalho.

Seguindo essa linha, a adoção do regime de teletrabalho traz inúmeras vantagens, principalmente para o trabalhador. Entre outras coisas, o trabalho remoto reduz a quase zero a necessidade de deslocamentos entre casa e trabalho. Esse tempo, por si só, sobretudo nas grandes cidades, já ocupa uma boa parte do dia da maioria dos trabalhadores. Com mais tempo e em casa, o empregado pai poderá participar de forma mais ativa e próxima dos cuidados com a criança recém-chegada à família, fornecendo à sua esposa ou companheira importante apoio ao longo da licença-maternidade.

O estudo “*A situação da paternidade no Brasil – 2019*”, produzido pela ONG Promundo, sublinha a importância da participação dos homens nos primeiros meses de vida da criança:

“O impacto positivo do maior envolvimento dos homens - sejam eles pais biológicos ou não - vem sendo comprovado, especialmente, para a saúde materno-infantil, para o desenvolvimento cognitivo das crianças, para o empoderamento das mulheres e para a saúde e o bem-estar dos próprios homens”<sup>5</sup>

<sup>5</sup> <https://www.promundo.org.br/situacao-da-paternidade-no-brasil-2019-tempo-de-agir>



Por fim, vale enfatizar que a opção pelo teletrabalho no lugar da prorrogação da licença por mais 25 dias, quando permitida, pode representar, em termos econômicos, vantagens para o empregador, que vai poder contar com os serviços prestados pelo empregado. Com isso, a adesão dos estabelecimentos do País ao Programa Empresa Cidadã tende a aumentar.

Por tudo isso, pedimos o apoio dos nobres colegas Deputados para a aprovação deste Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em 11 de fevereiro de 2025.

**Deputada Federal LAURA CARNEIRO**

2024-18936



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

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

<b>LEI Nº 11.770, DE 9 DE SETEMBRO DE 2008</b>	<a href="https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2008/lei-11770-9-setembro-2008-580284-normapl.html">https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2008/lei-11770-9-setembro-2008-580284-normapl.html</a>
<b>LEI Nº 8.212, DE 24 DE JULHO DE 1991</b>	<a href="https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8212-24-julho-1991-363647-norma-pl.html">https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8212-24-julho-1991-363647-norma-pl.html</a>

**FIM DO DOCUMENTO**