

**PROJETO DE LEI DO SENADO**  
**Nº       , DE 2015**

Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a licença-paternidade.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“**Art. 393-A.** O empregado tem direito à licença-paternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

*Parágrafo único.* O exercício desta licença depende de aviso prévio dirigido ao empregador, com antecedência de no mínimo trinta dias relativamente ao seu início.

**Art. 393-B.** Ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-paternidade nos termos do art. 393-A.

*Parágrafo único.* A licença-paternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda ao adotante ou guardião.”

**Art. 2º** Os arts. 18, 25, 26, 28, 39 e 124 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passam a vigorar com a seguinte redação:

“**Art. 18.**.....

I – .....



SF/15303.53985-45

.....  
 g) salário-maternidade e salário-paternidade;

.....” (NR)

“**Art. 25.** .....

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

.....” (NR)

“**Art. 26.** .....

.....  
 VI – salário-maternidade e salário-paternidade para segurados empregados, trabalhadores avulsos e empregados domésticos.

.....” (NR)

“**Art. 28.** O valor do benefício de prestação continuada, 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.** .....

*Parágrafo único.* Para o segurado especial fica garantida a concessão do salário-maternidade, ou 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)

“**Art. 124.** .....

.....  
 IV - salário-maternidade ou salário-paternidade e auxílio-doença;



.....” (NR)

**Art. 3º** A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescida da seguinte Subseção VII-A:

**“Subseção VII-A  
Do Salário-Paternidade**

**Art. 73-A.** O salário-paternidade é devido aos segurados da Previdência Social, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à licença-paternidade.

**Art. 73-B.** Aos segurados da Previdência Social que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-paternidade, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à licença-paternidade.

*Parágrafo único.* O salário-paternidade será pago diretamente pela Previdência Social.

**Art. 73-C.** O salário-paternidade para o segurado empregado ou trabalhador avulso consistirá numa renda mensal equivalente a trinta por cento de 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 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 será pago diretamente pela Previdência Social.

**Art. 73-D.** 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 – o valor do salário mínimo, para o segurado especial;

III – em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses, para o contribuinte individual, facultativo e desempregado.”

**Art. 4º** As despesas decorrentes da concessão da licença-paternidade, prevista nesta Lei, correrão à conta das dotações próprias do orçamento da seguridade social.

**Art. 5º** Revogue-se o § 2º do art.71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

**Art. 6º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos financeiros a partir do primeiro dia do exercício subsequente ao de sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

O conceito de família e a definição dos papéis dos pais nela têm passado por profundas modificações nas últimas décadas. A emancipação econômica da mulher, o crescente interesse dos pais no cuidado com os filhos, a consolidação dos casamentos homoafetivos, o crescente número de guardas compartilhadas após divórcios, tudo isso tem trazido profundas mudanças na estrutura familiar tida como tradicional.

A legislação vem refletindo, pouco a pouco, tais transformações no entendimento da família e o espaço que ela ocupa na organização social. Exemplos recentes são: a Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, que estendeu à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade; a Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013, que assegurou ao cônjuge ou companheiro empregado, em caso de morte da genitora, 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.



Sem dúvida, são avanços importantes. Todavia, é chegado o momento de caminhar um pouco mais. É preciso que a legislação trace, firmemente, parâmetros para a concretização de uma igualdade de gênero real. E um desses passos fundamentais é, finalmente, regulamentar a licença-paternidade, prevista no inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal e que até hoje aguarda a aprovação de projeto de lei que estabeleça seus parâmetros.

Temos, de fato, em tramitação no Congresso, algumas iniciativas com esse objetivo. Nenhuma delas, porém, tem o alcance da medida que propomos neste projeto.

Promover a igualdade de gênero não é tarefa simples. Tanto mais num país como o Brasil onde a desigualdade entre homens e mulheres no acesso, progressão e remuneração no mercado de trabalho é uma dura realidade.

As mulheres são as mais atingidas pela discriminação no ambiente de trabalho, tendo menos acesso a cargos de chefia e recebendo, em média, salários menores. A mulher é mais atingida pela informalidade e, até mesmo nesse meio, auferir uma remuneração menor que a do homem.

A forte concentração na informalidade e em contratos de trabalho temporários, terceirizados e precários, assim como o fator de ser vista como responsável principal pelos afazeres domésticos e pela criação dos filhos, faz com que a trabalhadora que se encontra nessas condições não se veja como tal. Não há conscientização e, portanto, mobilização na luta por melhores condições de trabalho, inserção no mercado formal e filiação ao sistema previdenciário.

Acreditamos firmemente que, ao igualarmos os períodos das licenças-maternidade e paternidade, estamos, a um só tempo, promovendo a igualdade de gênero no mercado de trabalho e possibilitando ao homem a vivência integral de seu papel paternal.

Sem dúvida é preciso manter as conquistas da legislação em favor das mulheres que são também mães, porém já é tempo de avançar no



sentido de retirar o foco da mulher e centrá-lo na família, ampliando a noção de que a responsabilidade pelo lar é de homens e mulheres, indistintamente.

Apontamos que as legislações mais avançadas, de países como Noruega, Itália, Portugal e França, para nomear somente alguns, preveem, além da licença-maternidade propriamente dita, fundada em questões biológicas inafastáveis da figura feminina, períodos de afastamento para o cuidado com a prole que podem ser gozados pelo pai ou pela mãe, alternativamente.

Esse tipo de previsão legal diminui o custo da mão de obra feminina porque ameniza a discriminação de gênero no mercado de trabalho. Nessa ótica legislativa os filhos são vistos como responsabilidade do casal e não da mulher, exclusivamente. A proteção é direcionada para a família e não para o mercado de trabalho da mulher, o que com o intuito de proteger, acaba por causar ainda mais exclusão e discriminação salarial.

Esse é o nosso objetivo, que haja para as trabalhadoras e os trabalhadores do Brasil, igualdade de gênero real.

Esperamos contar com o apoio dos nossos pares, por serem justos os propósitos que nortearam a apresentação da proposta e que a iniciativa venha a merecer o acolhimento e aprovação desta Casa do Congresso Nacional.

Sala das Sessões,

**Senadora VANESSA GRAZZIOTIN**  
**PCdoB/Amazonas**

