



# SENADO FEDERAL

## PROJETO DE LEI

### Nº 792, DE 2021

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 para promover o direito à não discriminação da mulher trabalhadora em razão da maternidade e propiciar a distribuição igualitária do trabalho não remunerado entre mulheres e homens.

**AUTORIA:** Senador Fabiano Contarato (REDE/ES)



[Página da matéria](#)



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

## PROJETO DE LEI N° , DE 2021

SF/21043.90447-97

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 para promover o direito à não discriminação da mulher trabalhadora em razão da maternidade e propiciar a distribuição igualitária do trabalho não remunerado entre mulheres e homens.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** Esta Lei dispõe sobre a promoção do direito à não discriminação da mulher trabalhadora em razão da maternidade e a distribuição igualitária do trabalho não remunerado entre mulheres e homens.

**Art. 2º** A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa vigorar com as seguintes alterações:

**“Art. 392.** A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 18 (dezoito) semanas, acrescida de 4 (quatro) semanas para cada gêmeo além do primeiro, no caso de nascimento múltiplo, e de 4 (quatro) semanas, no caso de nascimento de recém-nascido com deficiência, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve notificar o seu empregador acerca da data escolhida para o início do afastamento do emprego, desde que pelo menos seis semanas sejam gozadas após o parto.

.....  
§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito ao prazo integral de licença-maternidade previsto no *caput* deste artigo.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

.....” (NR)

SF/21043.90447-97

**“Art. 392-A.** À empregada ou ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, *caput*, desta Consolidação.

.....  
§ 4º A licença só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à trabalhadora ou trabalhador adotante ou à trabalhadora guardiã ou trabalhador guardião.

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença a apenas uma pessoa, observado o disposto no inciso III do art. 473 deste Consolidação quanto a outra pessoa.

§ 6º No caso do § 5º, será permitida a divisão da licença-maternidade entre as e os adotantes ou guardiães.” (NR)

**“Art. 392-D.** Após o término da licença-maternidade, os pais terão direito à licença-parental de 30 (trinta) dias por ano até que a criança complete quatro anos.

§ 1º A licença-parental será dividida igualmente entre os pais.

§ 2º Os dias da licença-parental serão escolhidos em comum acordo entre empregador e empregada ou empregado de forma a promover o bem-estar da criança.

§ 3º Os períodos da licença-parental não poderão ser gozados simultaneamente pelos progenitores.

§ 4º O disposto neste artigo se aplica às empregadas e aos empregados adotantes, independentemente da idade do adotado.” (NR)

**“Art. 395.** Em caso de interrupção da gravidez, a empregada terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, mediante atestado médico oficial, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.” (NR)

**“Art. 396.** Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 2 (anos) de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

.....” (NR)



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

SF/21043.90447-97

**“Art. 400.** Os locais destinados à guarda dos filhos das empregadas durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.” (NR)

**“Art. 473. ....**

.....  
III – por quatro semanas, a título de licença-paternidade, a serem gozadas imediatamente após o parto, em cumprimento do disposto no inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal.

.....” (NR)

**Art. 3º** O art. 12 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar acrescido da seguinte alínea “i”:

**“Art. 12. ....**

.....  
i) estabilidade provisória prevista na alínea “a” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias à empregada gestante e ao empregado ou empregada adotante.” (NR)

**Art. 4º** A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passam a vigorar com as seguintes alterações:

**“Art. 18. ....**

I – .....

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

.....” (NR)

**“Art. 25. ....**

.....  
III – salário-maternidade e salário-parental 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.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

..... (NR)"

**“Art. 26.** .....

VII - auxílio-doença no caso de comprovação clínica de gestação de alto risco em que haja recomendação médica para afastamento do trabalho por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.” (NR)

.....  
SF/21043.90447-97

**“Art. 71.** É assegurado à empregada gestante o salário-maternidade durante dezoito semanas, acrescido de quatro semanas para cada gêmeo, além do primeiro, no caso de nascimento múltiplo, e de quatro semanas, no caso de nascimento de pessoa com deficiência”.

**“Art. 71-A.** Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 18 (dezoito) semanas.

.....  
§ 2º Ressalvado o pagamento do salário-maternidade à mãe biológica e o disposto no art. 71-B, não poderá ser concedido o benefício integral a mais de um segurado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos a Regime Próprio de Previdência Social.

.....  
§ 3º Observado o disposto no § 2º, será permitida a divisão do salário-maternidade entre as e os adotantes ou guardiães, desde que tenham a condição de segurados do RGPS, na forma que o regulamento dispuser.” (NR)

**Art. 5º** 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-Parental

**Art. 73-A.** O salário-parental é devido aos segurados da Previdência Social, pelo período de 4 (quatro) meses, observadas as



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

SF/21043.90447-97

situações e condições previstas na legislação no que concerne à licença-parental, conforme regulamento.

*Parágrafo único.* O salário-parental de que trata o *caput* será pago pela Previdência Social.

**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-parental, pelo período de 4 (quatro) meses, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à licença-parental, conforme regulamento.

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

**Art. 73-C.** O salário-parental para o segurado empregado e para o trabalhador avulso consistirá numa renda mensal igual à sua remuneração integral.

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-parental 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-parental devido ao trabalhador avulso e empregado de microempreendedor individual, de que trata a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, será pago diretamente pela Previdência Social.

**Art. 73-D.** Assegurado o valor de um salário-mínimo, o salário-parental para os demais segurados, pago diretamente pela Previdência Social, consistirá:

I – em um doze avos do valor sobre o qual incidiu sua última contribuição anual, para o segurado especial;

II – em um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses, para os demais segurados.”



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

SF/21043.90447-97

**Art. 71-E.** A percepção do salário-parental está condicionada ao afastamento do segurado do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício.”

**Art. 6º** Fica revogado o § 1º do art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

**Art. 7º** 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

A Constituição Federal, em seu art. 5º, I, prevê que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Trata-se de dispositivo que visa conduzir o país à igualdade de gênero, reduzindo e eliminando disparidades decorrentes de uma estrutura patriarcal.

Infelizmente, decorridos pouco mais de trinta e dois anos da promulgação da Constituição Cidadã, podemos afirmar que o caminho percorrido para o alcance da igualdade de gênero foi bastante tímido.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua de 2019, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, as mulheres dedicaram quase o dobro de horas semanais aos afazeres domésticos e às tarefas de cuidado de pessoas (21,4) em relação aos homens (11)<sup>1</sup>.

Nossa proposta visa reduzir e eliminar essas disparidades por meio da atualização da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT no que tange à maternidade e à paternidade.

Para sua elaboração, utilizamos como parâmetros Convenções, Recomendações e Resoluções da Organização Internacional do Trabalho –

<sup>1</sup> Link: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7015#resultado>. Acesso: 05 mar. 2021.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

OIT. Além disso, nos baseamos no relatório *Maternity and paternity at work - Law and practice across the world*<sup>2</sup>, também da OIT.

A proteção à maternidade foi uma das primeiras preocupações da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Com efeito, já na Primeira Conferência Internacional do Trabalho, em 1919, foi a adotada a Convenção nº 3. Posteriormente, foram adotadas as Convenções nº 103, de 1952, e nº 183, de 2000, na ideia de que a mais recente revisa e aprimora a antecedente. Como complemento ao último tratado, a OIT elaborou a Recomendação nº 191, de 2000.

Essas Convenções fazem parte de um quadro mais amplo de direitos estabelecidos na OIT, que visam determinar um padrão de igualdade e de não-discriminação no âmbito das relações trabalhistas. Destacamos a Convenção nº 156, de 1981, que trata das responsabilidades familiares de trabalhadores e trabalhadoras, complementada pela Recomendação nº 165, do mesmo ano.

Embora o Brasil ainda não tenha ratificado as Convenções nº 156 e 183, e as Recomendações da OIT não possuam caráter vinculante, nada impede que a legislação interna do país seja atualizada com base nesses documentos, já que o legislador está amparado pelos princípios da Constituição Federal – em especial o da dignidade humana (art. 1º, III) – que visam à transformação e ampliação de direitos.

É importante ressaltar que a proteção à maternidade no trabalho reduz a mortalidade infantil e materna, promove a saúde e o bem-estar da mãe e do recém-nascido, salvaguarda o emprego antes, durante e depois da gravidez e promove o compartilhamento igualitário - entre mulheres e homens - do trabalho não remunerado de cuidado da criança.

Para esse compartilhamento igualitário, outras medidas também devem ser tomadas, sendo uma delas a proteção à paternidade. Isso porque no Brasil e na maior parte do mundo vigora a ideia patriarcal de que a maternidade é obrigação e a paternidade, opção. Em outras palavras: a mãe

<sup>2</sup>

Link: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf). Acesso: 05 mar. 2021.

SF/21043.90447-97



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

cuida e o pai ajuda. Isso está nas estatísticas, como demonstramos acima com a PNAD Contínua 2019.

Esse comportamento machista da sociedade é muitas vezes influenciado pelas normas impostas pelo Estado. No Brasil, a legislação trabalhista é um grande exemplo, pois a licença-paternidade é de apenas cinco dias (art. 10, § 1º, ADCT). Esse dispositivo não deixa dúvidas de que toda responsabilidade do cuidado com o filho recai sobre a mãe. É claro que a amamentação cabe somente à mulher, porém o cuidado com o recém-nascido não se limita ao aleitamento materno e deve ser compartilhado igualmente com o pai da criança.

**O fato de os homens passarem a ter papel mais ativo no cuidado de seus filhos será um dos mais significantes desenvolvimentos sociais do século XXI.**

Feitas essas considerações, o Projeto de Lei primeiramente aprimora o direito à não discriminação em razão da maternidade, que nada mais é do que o direito de toda mulher não ser desfavorecida em situações de trabalho.

Em relação à estabilidade da mãe, o art. 391-A da CLT se remete ao art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que impede a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Estende-se a estabilidade provisória à gestante e aos trabalhadores adotantes regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que *dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências*, tendo em vista que o limite temporal do contrato está condicionado a um bem jurídico maior assegurado pelo instituto da estabilidade, qual seja, a vida da criança.

No que tange à duração da licença-maternidade, o art. 392 da CLT estabelece a regra de que a empregada gestante tem direito à licença-maternidade de cento e vinte dias. Esse período está em consonância com a Convenção nº 103, que estabelece um prazo mínimo de doze semanas (equivalente a oitenta e quatro dias) (art. III, 2), e também com a Convenção

SF/21043.90447-97



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

nº 183, que estabelece o período mínimo de catorze semanas (equivalente a noventa e oito dias) (art. 4, 1).

Ocorre que o dispositivo ainda não está em consonância com a Recomendação nº 191, que sugere que o prazo mínimo seja de dezoito semanas (equivalente a cento e vinte e seis dias) (art. 1, 1).

A Recomendação também propõe que a licença seja estendida em caso de nascimento múltiplo (art. 1, 2). A respeito desse ponto, entendemos que a solução adotada em Portugal, segundo a qual a licença será estendida por mais trinta dias para cada gêmeo além do primeiro (art. 40, 4, Código do Trabalho), seria interessante de ser inserida na legislação brasileira.

Também propomos prazo maior de licença-maternidade no caso de nascimento de pessoa com deficiência, considerando os cuidados adicionais que esta criança exigirá.

Em relação ao momento do gozo da licença-maternidade, a CLT prevê que o início do afastamento poderá ocorrer entre o vigésimo oitavo dia antes do parto e a ocorrência deste (art. 392, § 1º). Esse dispositivo está de acordo com a Convenção nº 103 (art. III, 2 e 3), que prevê que a mãe deverá tirar compulsoriamente um período mínimo de seis semanas após o parto, e com a Convenção nº 183 (art. 4, 4), que também tem essa previsão, embora permita certa flexibilização após acordo entre Estado e sindicato.

Entretanto, o § 1º do art. 392 da CLT não está nos parâmetros da Recomendação nº 191, que sugere que a mãe tenha o direito de escolher a data de afastamento, se antes ou depois do parto (art. 1, 3). Para atender a Recomendação da OIT, propomos uma nova redação ao dispositivo da CLT, a fim de que haja flexibilidade na escolha da data do afastamento, desde que observadas as seis semanas após o parto. Essa proposta vai ao encontro das necessidades individuais e familiares de cada mulher.

No que tange ao descanso especial para amamentação, previsto no art. 396 da CLT, há uma limitação de prazo até que a criança complete seis meses. Ampliamos o período para dois anos, já que a OPAS/OMS no Brasil e a UNICEF recomendam que os bebês sejam alimentados

SF/21043.90447-97



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

exclusivamente pelo leite da mãe até os seis meses e que a amamentação continue acontecendo, junto com outros alimentos, por até dois anos ou mais.

Um tema relacionado à maternidade e à saúde da mulher é o do repouso decorrente da interrupção da gravidez, previsto no art. 395 da CLT, que assim prevê: “em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento”.

Neste artigo, propomos um ajuste de linguagem, já que a saúde é um direito de todos (art. 196 da Constituição Federal).

O PL também trata da proteção à paternidade.

Como visto acima, o art. 10, § 1º, do ADCT prevê que a licença-paternidade seja de cinco dias até que a lei discipline o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição Federal. Apesar da ideia de transitoriedade do dispositivo, a única alteração a respeito do tema feita foi com o Programa Empresa Cidadã, em que a empresa *escolhe* aderir ao programa e prorrogar a licença-paternidade por mais quinze dias (art. 1º, II, da Lei nº 11.770/2008, alterada pela Lei nº 13.257/2016). Permanece, portanto, a regra dos cinco dias.

A licença-paternidade é de fundamental importância, pois permite ao pai dar a assistência necessária à recuperação da mãe, cuidar do recém-nascido e realizar outras tarefas, como o registro da certidão de nascimento. Ocorre que consideramos o período de cinco dias irrisório, motivo pelo qual sugerimos que a licença-paternidade seja de quatro semanas.

Além da licença-maternidade e da licença-paternidade obrigatórias, propomos a previsão de uma licença parental. Trata-se de sugestão das Recomendações nº 165 (art. 22) e nº 191 (art. 10, 3), que preveem tal modalidade de licença após o término da licença-maternidade.

Visando atender a tais recomendações, sugerimos que os pais tenham direito à licença parental de trinta dias por ano até que a criança

SF/21043.90447-97



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Fabiano Contarato

complete quatro anos, idade em que já não frequenta mais a creche (art. 54, IV, ECA c/c art. 6º da Lei nº 9.394/1996).

Já que a ideia principal deste Projeto de Lei é promover a igualdade entre trabalhadoras e trabalhadores, incluindo a distribuição igualitária do trabalho não remunerado a fim de que o homem também tenha responsabilidades domésticas e de cuidado dos filhos, estabelecemos que a licença seja dividida igualmente entre os pais. Pelo mesmo motivo, vedamos o gozo simultâneo da licença parental pelos progenitores.

Por fim, alteramos dispositivos da legislação previdenciária para adequá-la às mudanças promovidas na legislação trabalhista.

Ainda em relação à legislação previdenciária, também propomos o acréscimo de um inciso no art. 26 na Lei nº 8.213/1991 a fim de que não seja exigido período de carência para a concessão do auxílio-doença em caso de gestação de alto risco. Trata-se de uma proposta que já está sendo aplicada em razão de sentença proferida em Ação Civil Pública proposta pela Defensoria Pública da União em face do INSS<sup>34</sup>.

Em face da relevância da matéria, solicitamos o apoio das Senhoras Senadoras e dos Senhores Senadores para a aprovação deste Projeto de Lei que ora apresentamos a esta Casa.

Sala das Sessões,

Senador FABIANO CONTARATO

<sup>3</sup> Ação Civil Pública nº 5051528-83.2017.4.04.7100/RS.

<sup>4</sup> Link: <https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/noticias/acp-n-5051528-83-2017-4-04-7100-rs-garante-isencao-de-carencia-para-seguradas-gestantes-cuja-gravidez-seja-de-alto-risco#:~:text=Em%20cumprimento%20%C3%A0%20A%C3%A7%C3%A3o%20Civil,como%20de%20alto%20risco%20e.> Acesso: 02 mar. 2021.

SF/21043.90447-97

# LEGISLAÇÃO CITADA

- Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT-1988-10-05 , Disposições Transitórias da Constituição Federal - 1988/88  
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:ato.disposicoes.constitucionais.transitorias:1988;1988>
  - inciso II do artigo 10
- Constituição de 1988 - CON-1988-10-05 - 1988/88  
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:constituicao:1988;1988>
  - inciso XIX do artigo 7º
  - artigo 196
  - artigo 248
- Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); CLT - 5452/43  
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1943;5452>
  - artigo 391-
  - artigo 392
  - parágrafo 1º do artigo 392
  - artigo 395
  - artigo 396
  - parágrafo 1º do artigo 396
- Lei Complementar nº 123, de 14 de Dezembro de 2006 - Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; Estatuto da Micro e Pequena Empresa; Lei do Simples Nacional; Lei do Supersimples - 123/06  
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei.complementar:2006;123>
- Lei nº 6.019, de 3 de Janeiro de 1974 - Lei do Trabalho Temporário - 6019/74  
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1974;6019>
  - artigo 12
- Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991 - Lei de Benefícios da Previdência Social; Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência - 8213/91  
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1991;8213>
- Lei nº 9.394, de 20 de Dezembro de 1996 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1996); LDB (1996); Lei Darcy Ribeiro - 9394/96  
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1996;9394>
  - artigo 6º
- Lei nº 11.770, de 9 de Setembro de 2008 - LEI-11770-2008-09-09 - 11770/08  
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2008;11770>
- Lei nº 13.257, de 8 de Março de 2016 - Marco Legal da Primeira Infância - 13257/16  
<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2016;13257>