

Secretaria da
Mulher



RELATÓRIO PRELIMINAR

GRUPO DE TRABALHO SOBRE A REGULAMENTAÇÃO E A AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE

Coordenação: Deputada Tabata Amaral PSB/SP

Relatoria: Deputada Amanda Gentil PP/MA

APOIO TÉCNICO



SUMÁRIO

INTEGRANTES DO GRUPO DE TRABALHO	2
APRESENTAÇÃO (por Deputada Tabata Amaral)	5
INTRODUÇÃO (por Deputada Amanda Gentil)	7
1. HISTÓRICO LEGISLATIVO DA LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL	11
2. CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA	12
3. METODOLOGIA DO GRUPO DE TRABALHO	16
4. SUMARIZAÇÃO DOS GRUPOS FOCAIS	19
4.1. Grupo Focal I - Sobre a duração ideal da licença-paternidade	19
4.2. Grupo Focal II - Sobre o financiamento da licença-paternidade	21
4.3. Grupo Focal III - Sobre medidas para o maior envolvimento do homem no cuidado e para evitar a penalização do trabalhador que usufrui da licença-paternidade	22
4.4. Grupo Focal IV - Sobre o que fazer em relação a MEIs, MEs, e trabalhadores informais e possíveis alterações no Programa Empresa Cidadã	26
4.5. Dados e estudos apresentados durante os grupos focais	28
5. ESTUDO DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO	29
6. EVENTOS PÚBLICOS DE MOBILIZAÇÃO	33
6.1 Seminário internacional sobre paternidade e corresponsabilidade	34
6.2. Palestra sobre paternidade responsável	37
7. ENCAMINHAMENTOS ADICIONAIS DO GRUPO DE TRABALHO	37
ANEXO 1 - PONTOS FUNDAMENTAIS DA ADO 20 (STF) SOBRE A REGULAMENTAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE	40
ANEXO 2 - RESUMO DAS CONTRIBUIÇÕES DOS PARTICIPANTES DO SEMINÁRIO PATERNIDADE E CORRESPONSABILIDADE	43
ANEXO 3 - PRINCIPAIS ESTUDOS INDICADOS PELOS PARTICIPANTES	48
ANEXO 4 - ÍNTEGRA DA ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO	53
ANEXO 5 - PROJETOS DE LEI SOBRE LICENÇA-PATERNIDADE E CORRELATOS EM TRAMITAÇÃO NA CÂMARA DOS DEPUTADOS	69
ANEXO 6 - COMPILADO DE DADOS SOBRE LICENÇAS PELO MUNDO	78

INTEGRANTES DO GRUPO DE TRABALHO

PARLAMENTARES	
<i>Coordenadora:</i> Tabata Amaral PSB/SP	Marussa Boldrin MDB/GO
<i>Relatora:</i> Amanda Gentil PP/MA	Osmar Terra MDB/RS
Alice Portugal PCdoB/BA	Pedro Campos PSB/PE
Delegada Ione Avante/MG	Reginete Bispo PT/RS
Flávia Moraes PDT/GO	Rosângela Moro UNIÃO/SP
Laura Carneiro PSD/RJ	Sâmia Bomfim PSOL/SP
Lídice da Mata PSB/BA	Silvia Cristina PL/RO
Lucas Ramos PSB/PE	Soraya Santos PL/RJ
Luizianne Lins PT/CE	Zacharias Calil UNIÃO/GO
Maria Rosas REPUBLICANOS/SP	

ENTIDADES
Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) Titular: Wolnei Tadeu Ferreira
Associação Livres Titular: Marina Passarelli Zonis/Suplente: Deborah Bizarria
Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) Titular: Patrícia Sant'Anna
Confederação Nacional da Indústria (CNI) Titular: Andréia de Sousa Lopes/Suplente: Ana Maria Santos Fidélis
Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) Titular: Luciana Diniz Rodrigues/Suplente: Thaís Peters
Conselho Nacional de Justiça (CNJ) Titular: Amini Haddad Campos/ Suplente: Ivânia Ghesti
Coordenação de Atenção à Saúde do Homem/Ministério da Saúde ¹

¹ O órgão passou a integrar o Grupo de Trabalho a partir do 3º grupo focal de discussão.

Titular: Celmário Castro Brandão/Suplente: Patrícia Santana Santos
Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho (Coordigualdade/MPT) Titular: Melícia Alves de Carvalho Mesel Suplente: Fernanda Naves
Fundo de Emergência Internacional das Nações Unidas para a Infância (Unicef) Titular: Maíra Souza
Grupo Mulheres do Brasil Titular: Ana Carolina A. Caputo Bastos/Suplente: Ligia Paula Pires Pinto
Instituto liBertha ² Titular: Caroline Burle/Suplente: Raffaella Viera
Instituto de Pesquisas Estatísticas Aplicadas (IPEA) Titular: Ana Amélia Camarano
Ministério das Mulheres ³ Titular: Não definido
Ministério do Planejamento e Orçamento ⁴ Titular: Daniel Grimaldi/Suplente: Artur Santos
Ministério do Trabalho e Emprego Titular: Luciana Vasconcelos Nakamura
Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) Titular: Cristiane Damasceno Leite
Promundo Titular: Odilon Burtet
Rede Brasil do Pacto Global da ONU ⁵ Titular: Tayná Leite
Rede Nacional da Primeira Infância (RNPI) Titular: Solidade Menezes/Suplentes: Fabiane Bitello e Leandro Ziotto

² A entidade passou a integrar o Grupo de Trabalho a partir do 2º grupo focal de discussão.

³ O Ministério confirmou a participação no GT após convite, porém não indicou representante para participar dos grupos focais.

⁴ O órgão passou a integrar o Grupo de Trabalho a partir do 2º grupo focal de discussão.

⁵ A entidade passou a integrar o Grupo de Trabalho a partir do 3º grupo focal de discussão.

Secretaria Nacional de Cuidados e Família/Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome

Titular: Laís Abramo/ Suplente: Luana Simões Pinheiro

Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (Sinait)

Titular: Érika Medina Stancioli

Sociedade de Economia da Família e do Gênero (GeFam)

Titular: Lorena Hakak/ Suplente: Ana Luiza de Holanda Barbosa

APRESENTAÇÃO

Por Deputada Tabata Amaral

Neste mês de outubro de 2023, ao apresentarmos o relatório preliminar deste Grupo de Trabalho que tem como objetivo regulamentar e ampliar a duração da licença-paternidade no Brasil, a Constituição Brasileira de 1988 completa 35 anos da sua promulgação. Passaram-se, portanto, 35 anos desde que se aprovou o texto do ordenamento jurídico brasileiro que previa a regulamentação de uma licença-paternidade e que, de forma provisória, estabelecia um prazo de cinco dias para a sua duração. A regulamentação desse direito nunca ocorreu, mesmo com uma série de proposições tramitando sobre o assunto nas últimas décadas no Parlamento brasileiro. E o prazo estabelecido para a licença-paternidade em 1988 de provisório passou a permanente devido à inércia do Poder Legislativo.

Cabe salientar que o mesmo texto constitucional que estabeleceu provisoriamente cinco dias para a licença-paternidade determinou, de maneira definitiva, o prazo de 120 dias para a licença a ser usufruída pelas mães. Prazo 24 vezes superior ao estabelecido para a licença-paternidade. Não há dúvidas das necessidades fisiológicas e psicológicas de mães estarem 120 dias (e, num cenário ideal, até mais dias) ao lado de seus filhos recém-nascidos. Inclusive, segundo a Organização Mundial de Saúde, o período de aleitamento materno exclusivo deveria se estender por no mínimo seis meses, o que deixa o período estabelecido na Constituição Brasileira aquém dessa necessidade.

No entanto, já se sabe — através de estudos científicos como os que citaremos ao longo deste relatório — que as necessidades de bebês recém-nascidos vão muito além das fisiológicas, vinculadas à amamentação. A criação de vínculos afetivos com os pais nos primeiros meses de vida da criança tem impacto no seu desenvolvimento cognitivo e emocional ao longo da vida, além de estar relacionada ao bem-estar da família como um todo. A tarefa de cuidar de crianças é complexa e exaustiva e a divisão desse trabalho entre o pai e a mãe, quando ocorre de forma mais igualitária, traz benefícios que superam os limites do lar, refletindo-se na construção de uma sociedade mais justa, que torna homens e mulheres igualmente capazes de exercer a plenitude da sua personalidade tanto no âmbito pessoal quanto no profissional, o que se reflete no acesso a melhores condições de trabalho e renda.

Compreender a importância do estabelecimento de licenças mais igualitárias entre os gêneros para cuidados com os filhos recém-nascidos é algo que me acompanha desde o início da minha trajetória política. Por conseguinte, no ano passado, tive a oportunidade de apresentar uma emenda a uma medida provisória que tratava de assunto correlato (a Medida Provisória

1.116/2022, convertida na [Lei 14.457/2022](#)) na qual propus a ampliação da licença-paternidade na CLT para 60 dias. À época, porém, as negociações para a aprovação desta medida provisória, que trazia alguns avanços interessantes para a nossa legislação trabalhista em matéria de conciliação entre atividades laborais e de cuidados⁶, não permitiram a inclusão de medidas que acarretassem o aumento de despesa no Orçamento da União. Por esse motivo, em acordo com a Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados, ajustamos a criação futura de um grupo de trabalho sobre o tema, no qual seriam discutidas as condições que dariam viabilidade política e orçamentária para avançar com esta pauta na Câmara.

Neste contexto, instituímos em março de 2023 o [Grupo de Trabalho pela Regulamentação e Ampliação da Licença-Paternidade no Brasil](#), no âmbito da Secretaria da Mulher, e com o valioso apoio técnico da organização não governamental Family Talks. Fui designada pela Coordenadora da Bancada Feminina, à época a Deputada Luisa Canziani (a quem agradeço o apoio), para ser coordenadora do GT, e, para atuar como relatora, convidamos a deputada Amanda Gentil, que realizou um excelente trabalho de acompanhamento das atividades do grupo e que traz neste relatório um compilado das atividades que desenvolvemos ao longo dos últimos meses neste relatório.

Este grupo foi responsável por conduzir importantes discussões sobre este tema, tanto internamente, entre seus membros, quanto em eventos públicos, que deram impulso a este debate urgente na sociedade. Paralelamente, o Supremo Tribunal Federal (STF) também retomou o julgamento de uma ação sobre a regulamentação da licença-paternidade (ADO 20) que estava parada desde 2020, o que reforça a nossa convicção de que este é um debate que não pode mais ser adiado no Legislativo.

A partir das discussões realizadas no âmbito do GT nos últimos seis meses, cujo resultado encontra-se condensado neste Relatório Preliminar, esperamos chegar à definição do melhor formato e duração de licença possível considerados os impactos aos cofres públicos, a realidade das empresas de diferentes portes e as necessidades das famílias brasileiras, nas suas diversas configurações.

DEPUTADA TABATA AMARAL

Coordenadora do Grupo de Trabalho

⁶ Incorporando, inclusive, conceitos com perspectiva igualitária da divisão dos cuidados com filhos entre os gêneros, como aconteceu com a definição de "parentalidade" (vide [Lei 14.157/2022](#), art. 1º parágrafo único).

INTRODUÇÃO

Por Deputada Amanda Gentil

Dados sobre a baixa participação masculina nas atividades de cuidados⁷ somados aos assustadores índices de pais que sequer registram seus filhos ao nascer⁸ nos alertam para uma realidade incontestável: é preciso aperfeiçoar as políticas públicas de cuidados no Brasil. Manter a situação tal como está, sem que o Estado enfrente esse problema com a centralidade que ele exige, significa não só privar as crianças dos cuidados essenciais de um dos seus genitores durante os seus primeiros meses de vida, mas também naturalizar a sobrecarga excessiva das mães com as tarefas de cuidados, o que prejudica a saúde mental e física de milhões de mulheres e amplia as dificuldades enfrentadas por elas no ingresso e na permanência no mercado de trabalho, consequentemente lhes garantindo menor autonomia econômica e psicossocial.

Por essa razão, e por acreditar que os investimentos em políticas voltadas à primeira infância e aos cuidados estão entre os mais importantes que um país pode fazer para garantir um melhor futuro para todos, é que aceitei muito honrada o desafio de relatar os trabalhos deste Grupo de Trabalho sobre a regulamentação da licença-paternidade na legislação brasileira.

Há mais de três décadas, desde a Constituinte, o tema praticamente não passou por avanços no ordenamento jurídico brasileiro. Trata-se de um assunto polêmico, por envolver mudanças estruturais profundas que perpassam a organização do cuidado dentro das famílias, o funcionamento das empresas e o impacto no sistema previdenciário, já em déficit.

Entre as atividades promovidas pelo GT, tivemos no mês de agosto a realização de um seminário internacional⁹ no qual pudemos contar com a honrosa presença do deputado constituinte Alcení Guerra, autor da emenda que incluiu o direito à licença-paternidade na Constituição. O deputado nos relatou as dificuldades enfrentadas à época na defesa desse direito, quando a mera menção ao direito e dever dos pais de exercerem os cuidados dos seus filhos recém-nascidos era motivo de resistência e chacota da maioria dos parlamentares

⁷ Demonstrada em levantamentos periódicos como o da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio, do IBGE.

⁸ “País registra o maior número de bebês sem o nome do pai na certidão desde 2018” (O Globo, 2022) <https://oglobo.globo.com/brasil/direitos-humanos/noticia/2022/07/pais-registra-o-maior-numero-de-bebes-sem-o-nome-do-pai-na-certidao-desde-2018.ghtml>

⁹ O [Anexo 2](#) deste relatório contém um resumo do conteúdo exposto durante o Seminário, que contou não apenas com a participação do deputado Alcení Guerra compartilhando a sua experiência com o tema durante a Constituinte, mas também com o relato de representantes de diferentes países que já adotaram ou estão em processo de adoção de licenças estendidas para pais, assim como a experiência de empresas no Brasil que já adotam licenças de longa duração por iniciativa própria com os seus colaboradores.

constituintes. Hoje, entendo que a sociedade e o Parlamento evoluíram ao ponto de não mais considerar essa uma discussão banal, no entanto são muitos os interesses e necessidades a serem conciliados na sua regulamentação.

Considerando o exposto, a Bancada Feminina da Câmara, cujos interesses são representados regimentalmente pela estrutura da Secretaria da Mulher, decidiu pela criação de um grupo de trabalho para que a temática fosse amplamente discutida entre parlamentares, governo e sociedade antes da apresentação de uma proposição legislativa (ou mesmo a escolha de uma proposição já em tramitação sobre o tema para apreciação prioritária, se for o caso).

Na composição do grupo de trabalho, buscou-se dar representatividade aos diferentes atores e segmentos da sociedade interessados na temática. Assim, o grupo ficou composto por:

- 19 deputadas e deputados federais de diferentes partidos;
- 8 órgãos públicos com secretarias vinculadas direta ou indiretamente à temática;
- 10 entidades da sociedade civil organizada atuantes em temáticas relacionadas aos direitos dos trabalhadores, famílias, mulheres e crianças, além de algumas também vinculadas a boas práticas empresariais e de gestão de recursos humanos;
- 2 entidades patronais;
- 2 representantes de organismos internacionais com atividades relacionadas ao tema.

A metodologia adotada para a discussão do tema entre os participantes foi uma adaptação da técnica de grupo focal, por meio da qual em cada um dos encontros realizados pelo GT se discutiam diferentes aspectos relacionados à regulamentação da licença-paternidade: prazo ideal de duração, melhor formato (se licença-paternidade ou parental), fonte de custeio da licença (se estatal ou privada), mecanismos de fortalecimento dos vínculos entre pais e filhos, ferramentas de proteção aos trabalhadores após o retorno da licença, políticas de apoio para amenizar as dificuldades das pequenas empresas, soluções para trabalhadores informais e possibilidades de ajustes ao Programa Empresa Cidadã. O detalhamento da metodologia utilizada e a sumarização da discussão realizada em cada um dos grupos focais (quatro no total) podem ser encontrados nos itens 3 e 4 deste Relatório. Antes do início dos grupos focais, realizamos um trabalho de nivelamento dos participantes com relação ao histórico legislativo e à contextualização teórico-científica do assunto, que também é apresentada neste relatório, nos itens 1 e 2.

Também incorporamos a este Relatório a atualização de um estudo de impacto orçamentário que havia sido apresentado aos participantes do GT em um dos grupos focais realizados e que simula o custo da implementação de diferentes períodos de licença para o Regime Geral de Previdência Social (RPGS)¹⁰. De acordo com o estudo, o custo anual da implementação da licença poderia girar em torno de R\$1,8 a R\$14,5 bilhões de reais aos cofres públicos, a depender da duração do benefício adotada na regulamentação. Importante salientar, no entanto, que os benefícios — inclusive de ordem econômica — da adoção de uma licença-paternidade de longa duração são apontados por inúmeros estudos, o que nos faz olhar para o gasto público na Previdência como um investimento de médio e longo prazo para o país em diversas áreas.

A criação deste Grupo de Trabalho foi o primeiro passo para entender, a partir da visão de técnicos e especialistas, como é possível ampliar a licença-paternidade no Brasil considerando o atual momento da economia, aspectos culturais, leis trabalhistas e o impacto da ampliação da duração da licença para empresas, Governo e sociedade.

O tema da regulamentação da licença-paternidade necessita de urgentemente encaminhamento, pois, como já mencionado na apresentação deste relatório, o STF está discutindo a questão em uma Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão, sendo que o Tribunal já formou maioria para classificar a não regulamentação da matéria como omissão do Poder Legislativo, com a obrigação de que o Congresso regule o tema no prazo de 18 meses. Com a conclusão do julgamento, existe ainda a possibilidade de que a licença-paternidade tenha seu período de duração equiparado ao da licença-maternidade, ou seja, quatro meses. Mais detalhes sobre o julgamento da ADO são apresentados no [Anexo 1](#) deste relatório.

O conteúdo deste Relatório Preliminar irá embasar o Relatório Final do GT, que conterà uma proposta legislativa que apresentarei como relatora do GT, e que será oportunamente disponibilizada para autoria coletiva com os demais parlamentares que integram o grupo ou que se interessam pela matéria. A construção da proposta legislativa, além de levar em conta a discussão dos grupos focais que apresentamos neste relatório preliminar, também incorporará discussões que faremos nos próximos dias com os demais parlamentares que integram este GT e com a Coordenação da Bancada Feminina.

¹⁰ O GT optou por centrar, inicialmente, o debate sobre o aumento da licença-paternidade para os segurados do RGPS, sem estender a discussão à licença dos servidores públicos, que já se encontram beneficiados por uma licença estendida (com 20 dias de duração) por meio do Programa Empresa Cidadã.

Durante este mês de outubro, o relatório ficará disponível para que os integrantes do grupo de trabalho apresentem complementações e ajustes ao seu conteúdo e, até o final do mês, disponibilizaremos o Relatório Final, que conterà a proposição que deverá tramitar entre as pautas prioritárias da Bancada Feminina.

DEPUTADA AMANDA GENTIL

Relatora do Grupo de Trabalho

1. HISTÓRICO LEGISLATIVO DA LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL

No Brasil, a CLT previa, desde 1967, na anterior redação do art. 473, III, que os pais teriam direito a um dia de licença remunerada após o nascimento de seu filho. Na prática, esse um dia proporcionava a possibilidade de o pai ir ao cartório registrar o filho.

Com o advento da Constituição de 1988, foi garantido o direito à licença-paternidade aos pais:

"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei"

A Constituinte não definiu o prazo da licença, mas deixou isso a cargo de lei complementar posterior. No entanto, ficou definido no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) que, na ausência de lei regulamentando a garantia constitucional, os pais teriam direito a 5 dias corridos de licença paternidade, após o nascimento do filho.

Em 2016, com a aprovação do Marco Legal da Primeira Infância, foi aberta a possibilidade de prorrogação da licença-paternidade por mais 15 dias para as empresas que aderissem ao Programa Empresa Cidadã. Apesar de ser um grande avanço, a prorrogação da licença-paternidade se limita a um número pequeno de empresas que se enquadram nos requisitos para aderir ao programa. Além disso, os dados demonstram que a adesão ao programa ainda é muito baixa (em torno de 14% das empresas elegíveis).

Em 2022, foi sancionada a Lei nº 14.457, que teve origem na Medida Provisória 1.116/2022. O texto aprovado prevê medidas de flexibilização e facilitação aos trabalhadores e trabalhadoras para conciliar responsabilidades familiares e jornadas laborais (até então inexistentes na legislação trabalhista), e a alteração de algumas leis, entre as quais estava a CLT e a Lei nº. 11.770/2008, que regulamenta o Programa Empresa Cidadã.

Na alteração à CLT, o que se fez foi atualizar a redação do art. 473, III para determinar que os pais teriam direito a cinco dias consecutivos de afastamento do trabalho sem prejuízo do salário, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada. Basicamente, o que a norma fez foi transferir o prazo provisório constante do ADCT para a CLT, porém sem sequer chamar o afastamento de licença-paternidade, o que não configura, portanto, uma regulamentação do direito previsto na Constituição.

Com relação às alterações na Lei nº. 11.770/2008, a Lei nº 14.457/2022 passou a possibilitar aos empregados e empregadas contemplados pelo Programa Empresa Cidadã o compartilhamento do período de prorrogação da licença garantido às mães (60 dias adicionais, posteriores aos 120 dias de concessão universal). Na prática, institui-se uma licença-parental no ordenamento jurídico brasileiro, porém de aplicação muito restrita, como já salientado nos dados relativos ao Programa Empresa Cidadã.

Desde a Constituinte, muitos foram os projetos de lei que tramitaram somente na Câmara sobre a temática da licença-paternidade. A maioria dos que ainda se encontram em tramitação na Câmara dos Deputados (cerca de 50 projetos) encontra-se apensada aos projetos de lei 3935/2008. O referido Projeto aguarda criação de Comissão Temporária pela Mesa desde 2013. No [Anexo 5](#) deste relatório, apresentamos a relação completa das proposições em tramitação.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA

Licença-paternidade é o período após o nascimento ou a adoção de uma criança em que exclusivamente pais podem se ausentar do trabalho sem prejuízos laborais¹¹. No Brasil, esse benefício é remunerado (não há prejuízo do salário) e disponibilizado para trabalhadores em regime celetista, com duração de 5 dias. O custeio desse período de afastamento é de responsabilidade das empresas, sem nenhuma compensação estatal

Estudos científicos e dados de organismos internacionais mostram que a licença-paternidade paga pode trazer diversos benefícios para as famílias, a sociedade, as empresas e ao governo.

Para as famílias, o maior tempo do pai com a criança cria laços afetivos que irão se refletir no desenvolvimento da criança ao longo da vida¹². Duas semanas ou mais de licença-paternidade foram associados com maior envolvimento emocional do pai com os filhos¹³, menor índice de estresse para pai e mãe e menor índice de depressão pós-parto para

¹¹ OECD Family Database, Table PF2.1.B (updated 26 October 2017). Entitlements in place as of April 2016. UNICEF, "Paid Parental Leave and Family-Friendly Policies." July 2019, <https://www.unicef.org/documents/paid-parental-leave-and-family-friendly-policies>

¹² Huerta, M., et al. (2013), "Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 140, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5k4dlw9w6czq-en>.

¹³ Petts, R. J., Knoester, C., & Waldfogel, J. (2020). Fathers' paternity leave-taking and children's perceptions of father-child relationships in the United States. *Sex Roles*, 82, 173-188.

mães¹⁴. Quanto maior a duração da licença-paternidade, maior o envolvimento do pai com a criança¹⁵. Para o casal, a licença-paternidade esteve associada a um menor índice de conflitos conjugais, estreitamento de laços e maior satisfação marital¹⁶.

Socialmente, mulheres ainda são as principais responsáveis por tarefas domésticas e de cuidado. No Brasil, mulheres gastam em média 18,5 horas por dia com trabalhos domésticos, enquanto homens gastam 10,3 horas¹⁷. A licença-paternidade permite que o homem se envolva mais nestas tarefas de maneira mais igualitária¹⁸ — aspecto relevante para a construção da equidade de gênero. Por outro lado, o suporte paterno facilita o retorno ao trabalho da mãe¹⁹, promovendo maior equidade de gênero no mercado de trabalho²⁰. Além disso, o envolvimento paterno no cuidado das crianças tem influência direta sobre a decisão do número de filhos que uma mulher quer ter²¹, o que tem repercussões claras na demografia do país.

¹⁴ Cardenas, S. I., Corbisiero, M. F., Morris, A. R., & Saxbe, D. E. (2021). Associations between paid paternity leave and parental mental health across the transition to parenthood: Evidence from a repeated-measure study of first-time parents in California. *Journal of Child and Family Studies*, 30, 3080-3094.

Séjourné, N., Beaumé, M., Vaslot, V., & Chabrol, H. (2012). Effect of paternity leave on maternal postpartum depression. *Gynecologie, Obstetrique & Fertilité*, 40(6), 360-364.

¹⁵ Nepomnyaschy, L., & Waldfogel, J. (2007). Paternity leave and fathers' involvement with their young children: Evidence from the American Ecls-B. *Community, Work and Family*, 10(4), 427-453.

¹⁶ Petts, R. J., & Knoester, C. (2019). Paternity leave and parental relationships: Variations by gender and mothers' work statuses. *Journal of Marriage and Family*, 81(2), 468-486.

¹⁷ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua : outras formas de trabalho: 2019. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

¹⁸ European Parliament. 2015b. 'Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union.' European Parliament. As of 12 October 2016:

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf)

Kotsadam, A. & H. Finseraas. 2011. 'The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave.' *Social Science Research* 40 (6): 1611–1622.

Kotsadam, A. & H. Finseraas. 2013. 'Causal effects of parental leave on adolescents' household work.' *Social Forces* 92 (1): 329–351

¹⁹ European Parliament. 2014. 'A new strategy for gender equality post 2015.' European Parliament. As of 12 October

2016: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2014/509984/IPOL_STU\(2014\)509984_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2014/509984/IPOL_STU(2014)509984_EN.pdf)

OECD. 2016. 'Parental leave: Where are the fathers?' OECD/Policy Briefs. As of 12 October 2016:

<https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>

Esping-Andersen, G. 2009. *Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*. Cambridge: Polity Press.

²⁰ Rehel, E. M. (2014). When dad stays home too: Paternity leave, gender, and parenting. *Gender & Society*, 28(1), 110-132.

²¹ Duvander, A.-Z. & G. Andersson. 2006. 'Gender Equality and Fertility in Sweden.' *Marriage & Family Review* 39 (1–2): 121–142.

Lalive, R., & Zweimüller, J. (2009). How does parental leave affect fertility and return to work? Evidence from two natural experiments. *The Quarterly Journal of Economics*, 124(3), 1363-1402.

Thomas, J., Rowe, F., Williamson, P., & Lin, E. S. (2022). The effect of leave policies on increasing fertility: a systematic review. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), 1-16.

Nizalova, O. Y. (2017). Motherhood wage penalty may affect pronatalist policies. *IZA World of Labor*.

Em relação às empresas, aquelas que oferecem benefícios relacionados ao cuidado dos filhos (licenças estendidas, creches e afins) têm funcionários mais comprometidos²², produtivos e satisfeitos²³. No entanto, muitas vezes não basta que a empresa ofereça os benefícios para que haja uma alta adesão de funcionários às medidas de conciliação trabalho-família. Enquanto em algumas culturas pais que usufruem de benefícios de apoio à família são vistos como “exemplares”, em outras são vistos como “menos masculinos”²⁴. Isto é um dos motivos que corroboram para a baixa adesão de homens às licenças-paternidade. Culturas empresariais que não apoiam e incentivam o envolvimento paterno, bem como a oferta de licenças não-remuneradas, contribuem para que homens não usufruam destes benefícios²⁵. O fator cultural é tão importante que estudos recentes²⁶ sugerem que pais são tão penalizados quanto mães no mercado de trabalho quando utilizam políticas corporativas de apoio à família. Neste sentido, para evitar penalizações, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) sugere²⁷ que as empresas não sejam responsáveis pelo pagamento de licenças remuneradas, mas que através da seguridade social ou outros arranjos haja uma distribuição de custos mais justa.

Para os governos, estudos apontam que investir em políticas de apoio às famílias, como a licença-paternidade, pode aumentar o PIB *per capita* de 10 a 20%, segundo a OCDE²⁸, bem como estimular o crescimento econômico do país. Para o Brasil, estudo de 2016²⁹ mostrou que

²² Feierabend, A. and Staffebach, B. (2016), Crowding Out Reciprocity between Working Parents and Companies with Corporate Childcare. *Hum Resour Manage*, 55: 771-787. <https://doi.org/10.1002/hrm.21689>

²³ Martinez-Sanchez, A., Perez-Perez, M., Vela-Jimenez, M. J., & Abella-Garces, S. (2018). Job satisfaction and work-family policies through work-family enrichment. *Journal of Managerial Psychology*.

Kalliath, P., Kalliath, T., Chan, X. W., & Chan, C. (2019). Linking work-family enrichment to job satisfaction through job well-being and family support: a moderated mediation analysis of social workers across India. *The British Journal of Social Work*, 49(1), 234-255.

²⁴ Sprung, J. M., Toumbeva, T. H., & Matthews, R. A. (2015). Family-friendly organizational policies, practices, and benefits through the gender lens. *Gender and the work-family experience: An intersection of two domains*, 227-249.

²⁵ Birkett, H., & Forbes, S. (2019). Where's dad? Exploring the low take-up of inclusive parenting policies in the UK. *Policy Studies*.

²⁶ Moran, J., & Koslowski, A. (2019). Making use of work-family balance entitlements: How to support fathers with combining employment and caregiving. *Community, Work & Family*, 22(1), 111-128.

Haas, L., & Hwang, C. P. (2019). Policy is not enough—the influence of the gendered workplace on fathers' use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 22(1), 58-76.

Haas, L., & Hwang, C. P. (2019). Workplace support and European fathers' use of state policies promoting shared childcare. *Community, Work & Family*, 22(1), 1-22.

²⁷ ILO 2014, “Maternity and paternity at work : law and practice across the world” Laura Addati, Naomi Cassirer, Katherine Gilchrist, International Labour Office. Geneva: ILO, 2014, <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang--en/index.htm>

²⁸ OECD (2018), *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*, Gender Equality at Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264300040-en>.

²⁹ Almeida, S., Pereda, P., & Ferreira, R. (2016). Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 33, 495-516.

o aumento da licença-paternidade para 20 dias seria uma política de baixo custo (estimativa de 0,01% da arrecadação federal), portanto, considerado o exposto, de excelente custo-benefício.

Porém, existem algumas barreiras multicausais que impedem a adesão e uso da licença-paternidade. Culturalmente, o homem ainda é visto como o principal provedor da casa, enquanto que, no trabalho, aqueles que utilizam benefícios de apoio à família tendem a sofrer mais penalizações, especialmente na progressão da carreira³⁰. Assim, homens, quando se tornam pais, evitam usar licença-paternidade por medo disso afetá-los profissionalmente e, conseqüentemente, impactar no sustento da casa³¹, sobretudo quando a licença não é remunerada³². Além disso, homens têm uma percepção superestimada da própria participação nas tarefas domésticas e de cuidado³³, o que também afeta a decisão de usufruir da licença-paternidade.

A nível individual, muitos homens não se envolvem mais com responsabilidades domésticas e de cuidado, diminuindo a sua adesão a licenças, pelo fato de as mulheres assumirem uma conduta denominada “*maternal gatekeeping*”³⁴. Em função da pressão por seguir certas normas sociais que determinam o que é ser mãe, bem como a relutância em delegar tarefas ao homem, muitas mulheres assumem um comportamento que desestimula o envolvimento paterno³⁵. Em contrapartida, há muitos homens que pensam que serviços domésticos e de cuidado são tarefas essencialmente femininas, portanto sentem-se incomodados em realizarem tais funções, mesmo com incentivo feminino³⁶.

Por fim, a duração ideal da licença-paternidade ainda não é um consenso entre pesquisadores. Alguns estudos apontam que o cenário ideal é que mães e pais tenham licenças de mesma duração — não muito longas para não prejudicarem a carreira de ambos,

³⁰ Whitehouse, G., Diamond, C., & Baird, M. (2007). Fathers' use of Leave in Australia. *Community, Work and Family*, 10(4), 387-407.

³¹ Bueno, X., & Grau-Grau, M. (2020). Why Is Part-time Unpaid Parental Leave (Still) Gendered? Narratives and Strategies of Couples in Spain. *Journal of Family Issues*, 42(3), 503–526. doi:10.1177/0192513x20918286
Tanquerel, S., & Grau-Grau, M. (2020). Unmasking work-family balance barriers and strategies among working fathers in the workplace. *Organization*, 27(5), 680-700.

³² Kaufman, G. (2018). Barriers to equality: why British fathers do not use parental leave. *Community, Work & Family*, 21(3), 310-325.

³³ Bueno, X., & Grau-Grau, M. (2020). Why Is Part-time Unpaid Parental Leave (Still) Gendered? Narratives and Strategies of Couples in Spain. *Journal of Family Issues*, 42(3), 503–526. doi:10.1177/0192513x20918286

³⁴ Gaunt, R. (2008). Maternal gatekeeping: Antecedents and consequences. *Journal of family issues*, 29(3), 373-395.

³⁵ Cannito, M. (2020). The influence of partners on fathers' decision-making about parental leave in Italy: Rethinking maternal gatekeeping. *Current Sociology*, 68(6), 832-849.

Buchanan, T., Das, A., & McFarlane, A. (2020). Gender differences in within-couple influences on work-family balance satisfaction: when benefits become threats. *Journal of Family Studies*, 26(1), 106-125.

³⁶ Tanquerel, S., & Grau-Grau, M. (2020). Unmasking work-family balance barriers and strategies among working fathers in the workplace. *Organization*, 27(5), 680-700.

Sprung, J. M., Toumbeva, T. H., & Matthews, R. A. (2015). Family-friendly organizational policies, practices, and benefits through the gender lens. *Gender and the work-family experience: An intersection of two domains*, 227-249.

nem curtas para não prejudicarem o desenvolvimento da criança³⁷. Porém, em termos gerais, a duração da licença-paternidade com maior sucesso na Europa e países nórdicos têm entre 5 e 8 semanas³⁸. Nos Estados Unidos, onde não há uma política nacional de licença-paternidade remunerada, algumas empresas ofertam 2 semanas do benefício e com esse tempo já foram observados vantagens para pais e filhos³⁹.

3. METODOLOGIA DO GRUPO DE TRABALHO

Com o objetivo de coletar e sumarizar opiniões de diferentes *stakeholders* sobre o tema da licença paternidade no Brasil, adotou-se uma adaptação da técnica de coleta de dados por meio de grupos focais⁴⁰. Os grupos focais são um tipo de entrevista grupal em que a interação entre participantes é essencial para que cada um reflita sobre suas próprias ideias e emita opiniões finais a partir destas reflexões.

O funcionamento do grupo de trabalho foi dividido em três etapas, a fim de assegurar sua qualidade científica:

Etapa 1 - Disparador

Dentro da técnica de grupo focal, costuma-se haver um “disparador” das discussões, responsável por iniciar as reflexões sobre o tema. O disparador dos nossos grupos foi o envio de contextualização teórica e legislativa aos participantes (similar à apresentada no início deste relatório), seguido de perguntas que foram respondidas via e-mail e cujas respostas foram sumarizadas e compartilhadas com todos os participantes. As perguntas constantes do documento disparador foram as seguintes:

³⁷ Thévenon, O. and A. Solaz (2013), "Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 141, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5k8xb6hw1wjf-en>.

Haataja, A. (2009). Fathers' use of paternity and parental leave in the Nordic countries. Disponível em: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8370/FathersLeaves_Nordic.pdf>

³⁸ Fleischmann, Alexandra; Sieverding, Monika (2015). *Reactions Toward Men Who Have Taken Parental Leave: Does the Length of Parental Leave Matter?*. *Sex Roles*, 72(9-10), 462–476. doi:10.1007/s11199-015-0469-x

Duvander, A.-Z. (2014). *How Long Should Parental Leave Be? Attitudes to Gender Equality, Family, and Work as Determinants of Women's and Men's Parental Leave in Sweden*. *Journal of Family Issues*, 35(7), 909–926. doi:10.1177/0192513X14522242

³⁹ Petts, R. J., Knoester, C., & Waldfogel, J. (2020). Fathers' paternity leave-taking and children's perceptions of father-child relationships in the United States. *Sex Roles*, 82, 173-188.

⁴⁰ Morgan, D. L. (1997) 'Focus groups as qualitative research' in *Qualitative Research Methods Series*, 16. London: Sage Publications

Kruger, R. (1995), *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research*, Thousand Oaks, CA; Sage Publications.

- A. Quais os benefícios (sociais, de saúde, etc.) da licença-paternidade para: as crianças? As mães? Os pais? As famílias? A sociedade? As empresas? Os governos?
- B. Qual a duração total que deveria ter a licença-paternidade no Brasil?
- C. Quais devem ser as regras para garantia da estabilidade laboral para quem usufrui desta licença?
- D. Além do questionado, quais devem ser as regras de usufruto do benefício?
- E. Como será o financiamento desse benefício?
 - a. Como deverá ser a remuneração do pai durante o período da licença-paternidade?
 - b. Qual será a fonte destes recursos?
 - c. Deverá haver um período remunerado e outro não remunerado?
- F. Considerando a discussão proposta, deve-se pensar em alguma alteração para empresas do Programa Empresa Cidadã?

Na sumarização das respostas enviadas pelos participantes, foram encontradas lacunas e divergências de posicionamento, o que nos direcionou para perguntas que guiariam os temas dos grupos focais. O quantitativo de quatro grupos focais foi definido em função do número de perguntas que emergiram desta primeira etapa.

Etapa 2 - Grupos Focais

Os grupos focais foram estabelecidos com periodicidade mensal, a partir de abril. Cada participante recebeu previamente o cronograma com as datas e as perguntas temáticas que deveriam ser respondidas em cada uma das reuniões dos grupos focais. Cada reunião, ocorrida em formato virtual, teve abertura das deputadas que integram a coordenação e a relatoria do GT e teve suas discussões moderadas por pessoas que compõem a organização técnica do grupo. Devido ao grande número de entidades participantes, estabeleceu-se que cada representante teria cinco minutos de fala inicial para responder às perguntas temáticas da reunião e, após esta primeira rodada, mais dois minutos de considerações finais ou réplicas. A partir do que foi discutido, as entidades tinham a possibilidade de enviar por e-mail, em até uma semana após a reunião, suas opiniões finais sobre os tópicos discutidos, que eram então agregadas aos documentos de sumarização da discussão compartilhados com o grupo. Os

parlamentares que participaram das reuniões tinham espaço para comentários e questionamentos acerca da discussão a qualquer tempo.

As perguntas respondidas em cada um dos grupos focais foram as seguintes:

Grupo focal I:

- *Considerando as divergentes opiniões, qual seria a duração ideal da licença-paternidade no Brasil para o atual momento em que vivemos?*
- *Que outros formatos de licença (por exemplo, licença parental) podem ser pensados para ampliar a participação masculina no cuidado — e, conseqüentemente, diminuir desigualdades de gênero —, considerando a viabilidade de implementação no contexto nacional?*

Grupo focal II:

- *O financiamento dessa licença seria integralmente pago pelo Estado? Ou teríamos um período pago pela empresa, como acontece hoje?*
- *Como deveriam funcionar os pagamentos aos trabalhadores e as compensações (se for o caso) às empresas?*

Grupo focal III:

- *Que medidas poderiam ser criadas para homens utilizarem a licença-paternidade para o efetivo cuidado do/a filho/a e suporte à mãe?*
- *Que medidas poderiam ser criadas para garantir que o trabalhador que usufrua da licença não seja penalizado em sua volta ao trabalho?*

Grupo focal IV:

- *O que pode ser feito para amenizar as dificuldades específicas enfrentadas pelas MEIs e MEs para adoção de licenças?*
- *O que pode ser feito pelos trabalhadores informais?*
- *Há alguma alteração que deva ser considerada para o Programa Empresa Cidadã? Se sim, qual?*

Etapa 3 - Análise e Sumarização

Por fim, todo o material foi analisado a partir de adaptação das técnicas de Análise de Conteúdo⁴¹ e Discurso do Sujeito Coletivo⁴², sendo que as falas de todos os participantes foram resumidas em parágrafos que representassem, da maneira mais fiel possível, a opinião final da entidade. Os participantes terão prazo para solicitarem possíveis ajustes nos comentários relativos à sua participação para correção no texto do relatório final.

4. SUMARIZAÇÃO DOS GRUPOS FOCAIS

A fim de tornar a leitura do relatório dinâmica e prezar pelo senso de coletividade na colaboração do tema, foram elencados, em cada grupo, uma compilação de sugestões e opiniões fornecidas pelas entidades participantes. Links para a gravação do conteúdo integral das reuniões também estão disponibilizados para cada grupo.

4.1. Grupo Focal I - Sobre a duração ideal da licença-paternidade

Link para gravação: <https://youtu.be/-CdMKYwjmZc>

Participantes

- Deputadas: Tabata Amaral PSB/SP (Coordenadora); Amanda Gentil PP/MA (Relatora); Delegada Ione Avante/MG; Soraya Santos PL/RJ.
- Assessoria parlamentar: Fabiana Maziero (Deputada Flávia Moraes PDT/GO); Fausto Calado (Deputada Delegada Ione Avante/MG); Jéssyca Silva (Deputada Soraya Santos PL/RJ); Larissa Perez (Deputada Tabata Amaral PSB/SP); Levi dos Santos (Deputada Lídice da Mata PSB/BA); Priscila Temperani (Deputada Amanda Gentil PP/MA); Roberta Costa (Deputada Maria Rosas REPUBLICANOS/SP); Suelen Gonçalves (Deputada Reginete Bispo PT/RS); Tathiana Bitton (Deputada Alice Portugal PCdoB/BA).
- Representantes de entidades: Ana Amélia Camarano/Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA); Ana Maria Fidelis/Confederação Nacional da Indústria (CNI); Andreia Lopes/Confederação Nacional da Indústria (CNI)/ Ana Carolina Caputo/Grupo Mulheres do Brasil; Danielle Olivares/Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de

⁴¹ Bardin, L. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2011.

⁴² Lefevre, Fernando; Lefevre, Ana Maria Cavalcanti. Discurso do Sujeito Coletivo: Representações sociais e intervenções comunicativas. Texto e Contexto Enfermagem, [S. l.], v. 23, n. 2, p. 502–507, 2014.

Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade/MPT); Amini Haddad/Conselho Nacional de Justiça (CNJ); Erika Medina Stancioli/Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT); Fernanda B. Naves/Coordigualdade/MPT; Lorena Hakak/Sociedade de Economia da Família e do Gênero (GeFam); Luana Pinheiro/Secretaria Nacional de Cuidados e Família/MDS; Maíra Souza/UNICEF Brasil; Marina Zonis/Associação Livres; Melícia Alves de Carvalho Mesel/Coordigualdade/MPT; Patrícia Sant'Anna/ Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA).

COMPILAÇÃO DOS PERÍODOS SUGERIDOS	
Sinait	20 dias (5 dias custeados pela empresa e 15 pelo Estado) ou 20 dias de licença integral e 10 dias de jornada parcial
UNICEF	6 meses (em formato de licença parental)
GeFam	Entre 30 e 60 dias
Coordigualdade/MPT/ Promundo ⁴³	120 dias
IPEA	6 meses (em formato de licença parental, divididos a critério da família)
SNCF/MDS	30 dias (acrescidos de licença parental estendida após o fim da licença-maternidade)
CNJ	20 dias (acrescidos de licença parental de 120 dias)
ABRH	15 dias (custeados pela empresa) ou 60 dias se puder ser compensado por banco de horas ou custeado pelo Estado

⁴³ As sugestões da ABRH e do Promundo foram as que constavam das contribuições iniciais, pois as entidades não puderam comparecer ao grupo focal.

Conforme indica a tabela acima, a maioria dos participantes que apresentaram sugestão de prazo, optaram pelo formato de licença-paternidade, não de licença parental.

Entre os participantes, houve os que apresentaram sugestão dos dois formatos de licença (paternidade e parental) de modo a salientar que, ainda que entendam o formato parental como o mais adequado, é preciso haver um prazo mínimo a ser usufruído pelo pai, do contrário a licença será usufruída majoritariamente pela mãe e os objetivos de compartilhamento dos cuidados almejados pela licença não serão atingidos.

Outra sugestão apresentada, e que segue o modelo de outros países, é a possibilidade de fracionamento do período de licença parental ao longo dos primeiros anos de vida da criança.

4.2. Grupo Focal II - Sobre o financiamento da licença-paternidade

Link para gravação: <https://youtu.be/QYmVcbmuQbA>

Participantes

- Deputadas: Tabata Amaral PSB/SP (Coordenadora); Amanda Gentil PP/MA (Relatora); Rosângela Moro União/SP.
- Assessoria parlamentar: Jéssyca Silva (Deputada Soraya Santos PL/RJ); Larissa Perez (Deputada Tabata Amaral PSB/SP); Levi dos Santos (Deputada Lídice da Mata PSB/BA); Priscila Temperani (Deputada Amanda Gentil PP/MA); Roberta Costa (Deputada Maria Rosas REPUBLICANOS/SP).
- Representantes de entidades: Andréia Lopes/Confederação Nacional da Indústria (CNI); Ivania Ghesti/Conselho Nacional de Justiça (CNJ); Erika Medina Stancioli/Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT); Fernanda B. Naves/Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade/MPT); Ana Barbosa/Sociedade de Economia da Família e do Gênero (GeFam); Luiza Lobato/Secretaria Nacional de Cuidados e Família/MDS; Luciana Diniz/Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC); Marina Zonis/Associação Livres; Patrícia Sant'Anna/Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA); Odilon Burtet/Instituto Promundo; Luciana Nakamura/Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); Artur Henrique/Ministério do Planejamento e Orçamento (MPO)

COMPILAÇÃO DAS SUGESTÕES	
Anamatra, Promundo, CNI, MPT, MTE, MDS, CNJ, MPO, Livres	Sugestão de que a licença-paternidade seja integralmente paga pelo Estado
Sinait, GeFam, CNC, CNI	Sugestão de que licença-paternidade seja paga pela empresa nos 5 primeiros dias e nos dias restantes, pelo Estado

A Associação Livres, além de sugerir o custeio integralmente estatal da licença, também sugere que se mude o modelo de pagamento para os empregados celetistas, para que seja feito diretamente pelo INSS de modo a não repetir o que hoje é utilizado para o salário-maternidade (pagamento diretamente pela empresa e compensado nas contribuições previdenciárias posteriormente). Segundo a entidade, isso gera um problema no fluxo de caixa do empregador e burocratiza o acesso ao benefício.

4.3. Grupo Focal III - Sobre medidas para o maior envolvimento do homem no cuidado e para evitar a penalização do trabalhador que usufrui da licença-paternidade

Links para gravação: <https://youtu.be/cGYzcWHFFzc> (parte 1) e <https://youtu.be/KRDDRmseP2E> (parte 2)

Participantes:

- Deputadas: Tabata Amaral PSB/SP (Coordenadora); Amanda Gentil PP/MA (Relatora); Laura Carneiro PSD/RJ; Rosângela Moro União/SP
- Representantes de entidades: Carol Caputo/Grupo Mulheres do Brasil; Marina Zonis/Associação Livres; Tayná Leite/Rede Brasil do Pacto Global; Patrícia Sant'Anna/Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA); Luciano Ramos/Instituto Promundo; Caroline Burle/Instituto Libertha; Erika Medina Stancioli/Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho (SINAIT); Lorena Hakak/Sociedade de Economia da Família e do Gênero (GeFam); Leandro Ziotto/Rede Nacional pela Primeira Infância (RNPI); Andréia Lopes/Confederação Nacional da Indústria (CNI); Thais Soares/Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e

Turismo (CNC); Celmário Brandão e Patrícia Santana/Coordenação de Atenção à Saúde do Homem-Ministério da Saúde; Melícia Mesel/Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade/MPT); Amini Hadad e Ivania Ghesti/Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

COMPILAÇÃO DAS SUGESTÕES	
Diversos participantes	<p>Estratégias de ação:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fortalecimento da “Estratégia Pré-Natal do Parceiro”, do Ministério da Saúde, que consiste em uma estratégia em andamento no Sistema Único de Saúde para estimular o envolvimento masculino no pré-natal da parceira, bem como nos cuidados da criança quando esta nascer. A estratégia também estimula a realização de exames de rotina e a utilização da licença-paternidade. Para isso, o Ministério da Saúde oferece cursos e conteúdos educativos online, bem como qualificação e treinamento para profissionais da saúde responsáveis pela aplicação da estratégia. ● Criação e divulgação de campanhas públicas de conscientização sobre a importância do envolvimento masculino no cuidado dos filhos, especialmente nos primeiros dias após o nascimento do bebê. Estas campanhas podem envolver influenciadores nas redes sociais e também a imprensa. ● Maior divulgação do Programa Empresa Cidadã.
RNPI, Promundo, Ministério da Saúde	<ul style="list-style-type: none"> ● Integração dos setores de Saúde, Assistência Social e Educação do Governo para organizar rodas de conversas e campanhas em creches e escolas com os pais das crianças matriculadas.

<p>Ministério da Saúde, RNPI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mapeamento de gestantes que estão passando pelo pré-natal para, através delas, chegar aos pais dos bebês. Para isto, é preciso uma força-tarefa periódica envolvendo servidores de saúde municipais, a partir de diretrizes e orientações do Ministério da Saúde e do Ministério do Desenvolvimento Social.
<p>RNPI, Promundo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Parcerias com ONGs que atuam diretamente em comunidades e escolas para disseminação de ações de conscientização dos pais sobre a importância de envolvimento no cuidado.
<p>RNPI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Criação de comitê/comissão de “Paternidades e Cuidados” dentro do Ministério de Desenvolvimento Social para elaboração de um plano de ação para a sensibilização e engajamento dos homens no tema. ● Levantamento de políticas públicas e aparatos sociais que já existem e podem ajudar na difusão e engajamento do homem no cuidado. ● Parceria com o “Programa Criança Feliz” e a “Estratégia Saúde da Família” para criação de ações neste tema. ● Apoio da Receita Federal em estratégias de comunicação e formação para as empresas e profissionais das áreas contábeis, jurídicas e tributárias em relação ao usufruto da licença-paternidade e o acesso ao salário-paternidade. ● Parceria com associações de classes e sindicatos patronais para incentivo ao uso da licença-paternidade. ● Desenho de um protocolo de orientação às

	<p>empresas com boas práticas de parentalidade.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Campanhas envolvendo escolas para que crianças e adolescentes já tenham contato com o tema de paternidade ativa e participativa.
Livres, Promundo, Instituto Libertha, GeFam, Coordigualdade/MPT	<p>Mudanças legislativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para os pais que usufruem da licença, previsão de retorno gradual ao trabalho ou substituição de parte da licença por trabalho em meio período.
SINAIT, GeFam, RNPI	<ul style="list-style-type: none"> • Garantia de permanência laboral de 30 dias após a volta da licença-paternidade ou 5 meses após o parto (igual já se prevê para mulheres).
CNJ, RNPI	<ul style="list-style-type: none"> • Condicionar o usufruto da licença-paternidade à participação do trabalhador em algum programa de paternidade responsável.
RNPI	<ul style="list-style-type: none"> • Obrigação da implementação de ações e benefícios que defendam o direito do cidadão de poder cuidar de seus filhos, similar ao que já ocorre com a Lei 14.457/22, que obrigou as empresas a implantarem políticas e ações concretas para o combate ao assédio. Muitas vezes o assédio é uma ferramenta de ataque a pais e mães que tiram licenças.
GeFam	<ul style="list-style-type: none"> • Oferta de bônus ou créditos fiscais para empresas que apoiem ativamente o usufruto da licença-paternidade.
GeFam, Rede Pacto Global, RNPI	<p>Engajamento do setor privado, através de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Premiações para empresas com condutas pioneiras e inovadoras sobre o tema
Pacto Global, RNPI	<ul style="list-style-type: none"> • Dentro das empresas, que os líderes que

	incentivam seu time a usufruir das licenças e que tenham ações de gestão que apoiem a parentalidade sejam premiados com bônus ou avaliações positivas de performance.
Pacto Global, RNPI	<ul style="list-style-type: none"> • Criação de fórum com lideranças empresariais que sirva para debater o cuidado como ferramenta de manutenção da sociedade e da economia (tendo como referência as diretrizes de ESG e ODS).
GeFam	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento temporário na remuneração do pai durante o período de licença, como incentivo para que este usufrua do benefício.

4.4. Grupo Focal IV - Sobre o que fazer em relação a MEIs, MEs, e trabalhadores informais e possíveis alterações no Programa Empresa Cidadã

Link para gravação: https://youtu.be/i_EN_w-fyks

Participantes

- Deputadas: Tabata Amaral PSB/SP (Coordenadora); Amanda Gentil PP/MA (Relatora); Rosângela Moro União/SP
- Assessores: Gabriel Chianca (Deputada Tabata Amaral); Suelen Gonçalves - Gabinete Deputada Reginete Bispo PT RS; Marcio Arbach - Gabinete Deputada Zacharias Calil (União/GO); Karla Karam - Gabinete Dep Luizianne Dias; Larissa - Gabinete Deputada Tabata Amaral; Armando Neto - Gabinete Deputada Amanda Gentil
- Representantes de entidades: Ana Carolina Caputo/Grupo Mulheres do Brasil; Marina Zonis/Associação Livres; Patrícia Sant'Anna e Weslei (ouvinte)/Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA); Wolnei Tadeu Ferreira/Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH); Caroline Burle/ Instituto Libertha; Erika Medina Stancioli e Emanuella (ouvinte)/Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho (SINAIT); Ana Luiza Holanda e Anna Isabela Fernandes (ouvinte)/Sociedade de Economia da Família e do Gênero (GeFam); Leandro Ziotto/Rede Nacional pela

Primeira Infância (RNPI); Andréia Lopes/Confederação Nacional da Indústria (CNI); Luciana Diniz/Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC); Celmário Brandão e Patrícia Santana (ouvinte)/Coordenação de Atenção à Saúde do Homem (Ministério da Saúde); Fernanda Barreto Naves e Fernanda Pereira Barbosa (ouvinte)/Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade/MPT); Amini Haddad e Kenia Abrão (ouvinte)/Conselho Nacional de Justiça (CNJ); Luiza Lobato/Secretaria Nacional de Cuidados e Família/MDS; Fernanda Sena Fernandes/UFSM (ouvinte); Camila Carvalho/Pesquisadora (ouvinte).

COMPILAÇÃO DAS SUGESTÕES	
Diversos participantes	<p>Sugestão de que MEIs e MEs tenham regras próprias para usufruto da licença-paternidade:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ custeio integral do salário-paternidade pelo Estado; ○ pagamento/reembolso mais rápido do salário-paternidade (para não atrapalhar o fluxo de caixa) ○ incentivos fiscais para quem tirar licença-paternidade; ○ possibilidade de trabalhar meio período; ○ possibilidade de fracionamento da licença ao longo de vários meses; ○ desburocratização e facilitação do processo de recebimento do benefício; ○ ampliação das orientações para escritórios de contabilidade (que estão sempre em contato direto com MEIs e MEs).
Diversos participantes	<p>Trabalhadores Informais:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mapeamento desse público (quem são, com o que trabalham, quanto ganham); ○ Criação de incentivos e realização de

	<p>campanhas para que trabalhadores informais se formalizem como MEIs;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Criação de mecanismos que impeçam que informações pessoais de MEIs sejam públicas, para incentivar a formalização; ○ Maior divulgação de serviços públicos existentes que possam assistir a este público; ○ Criação de programa para que homens trabalhadores informais que queiram usufruir da licença sejam privilegiados na busca por empregos formais.
Diversos participantes	<p>Sugestão de alterações ao Programa Empresa Cidadã:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ampliação de regras para incluir MEIs e MEs e que esses trabalhadores que são pessoa jurídica possam ter a opção de: pagar o benefício e receber deduções fiscais, ou terem a licença diretamente paga pelo Estado; ○ Melhor divulgação do Programa.
Livres, RNPI,; Coordigualdade/MPT	Criação de salário-paternidade.
RNPI	Mapeamento e reestruturação de programas e políticas já existentes, a fim de atender ao mercado hoje como está (com maioria de MEIs e MEs).
GeFam	Pesquisar políticas a nível estadual e municipal que tratem de licenças-paternidade e correlatas.
Ministério da Saúde	Regulamentação do Programa Emprega Mais Mulheres como uma via para ampliar a licença-paternidade

4.5. Dados e estudos apresentados durante os grupos focais

Durante a participação dos integrantes do GT nos grupos focais, frequentemente eram citados dados e estudos que enriqueceram os debates e serviram para corroborar os argumentos apresentados em favor do aumento da duração da licença, bem como para estimular o desenvolvimento de outras políticas públicas relacionadas ao cuidado. Consideramos relevante disponibilizar esses dados ao público, por isso o [Anexo 3](#) deste Relatório contém um levantamento das principais contribuições apresentadas.

5. ESTUDO DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO

O grupo de trabalho solicitou à Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira da Câmara a realização de estudos do impacto orçamentário e financeiro para os anos de 2024, 2025 e 2026 decorrentes de uma possível regulamentação de licença-paternidade nos moldes de pagamento da licença-maternidade atualmente instituído no Brasil. Para isso, pediu-se que fossem levados em conta os períodos de duração de licença-paternidade (ou licença parental) sugeridos durante os grupos focais de discussão do GT, que foram:

PERÍODOS DE DURAÇÃO DE LICENÇA SUGERIDOS	
Sinait	20 dias (5 dias custeados pela empresa e 15 pelo Estado) ou 20 dias de licença integral e 10 dias de jornada parcial
UNICEF	6 meses (em formato de licença parental)
GeFam	Entre 30 e 60 dias
Coordigualdade/MPT	120 dias
IPEA	6 meses (em formato de licença parental, com divisão entre os pais a critério da família)
SNCF/MDS	30 dias

CNJ	20 dias
ABRH ¹	15 dias (custeados pela empresa) ou 60 dias se puder ser compensado por banco de horas ou custeado pelo Estado
Promundo ⁴⁴	20 dias

Neste Relatório, apresentaremos os principais pontos do último estudo produzido pela Consultoria, que levou em conta sugestões dos participantes do GT no grupo focal II para melhor adequação das estimativas apresentadas. A íntegra do referido estudo encontra-se disponível para consulta no [Anexo 4](#), ao final deste Relatório.

Antes de apresentar os valores, é importante esclarecer que, para cálculo do impacto financeiro ao Estado da adoção da licença nos períodos indicados, o estudo adotou as seguintes premissas:

- A estimativa pressupõe que a licença-paternidade a ser regulada instituirá a percepção pelo pai de um salário-paternidade, cujo pagamento ocorrerá seguindo o mesmo mecanismo do vigente salário-maternidade, que é um benefício devido às seguradas do RGPS que se encontram afastadas do trabalho em virtude de parto, adoção ou guarda judicial para fins de adoção ou aborto espontâneo ou previstos em lei.
- Assim como ocorre com o salário-maternidade, o salário-paternidade, portanto, seria pago diretamente pela previdência social, exceto se o segurado for empregado no setor privado. Nessa situação, caberia à empresa pagar o salário-paternidade ao empregado que usufruir a licença e efetuar a compensação dos valores pagos no momento do recolhimento das contribuições previdenciárias incidentes sobre a folha de salários de seus prestadores de serviço.
- Portanto, uma parte do custeio da licença-paternidade (tal como ocorre com a licença-maternidade) viria do orçamento do RGPS, no caso dos salários-paternidade pagos diretamente aos contribuintes; e a outra viria em forma de abatimento das receitas do RGPS dos valores que deixarão de ser cobrados no recolhimento das contribuições previdenciárias das empresas.

⁴⁴ As sugestões da ABRH e do Promundo foram as que constavam das contribuições iniciais, pois as entidades não puderam comparecer ao grupo focal em que este tema foi discutido.

- A quantidade mensal de concessões do salário-maternidade e seu respectivo valor médio servem de parâmetro para definição do custo médio do salário-paternidade.
- Além disso, a estimativa do valor médio (calculado em quantidade de salários mínimos) do número de beneficiários do salário-paternidade levará em conta diversos fatores extraídos da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) referente ao 2º trimestre de 2023, tais como a diferença salarial média entre os gêneros e a proporção entre homens e mulheres com e sem carteira assinada.
- Para todas as possibilidades de duração da licença sugeridas pelo grupo de trabalho, as importâncias estimadas na moeda corrente estão em valores presentes. Isso significa que o salário-mínimo usado nos cálculos corresponde ao valor vigente de R\$ 1.320.
- Há uma redução em cerca de 5% da quantidade de concessões de salário-paternidade em razão da estimativa de ausência paterna nos registros de nascimento, conforme média dos dados extraídos de cartórios no país nos últimos anos.

ESTIMATIVA DE CUSTO DA LICENÇA-PATERNIDADE		
SUGESTÕES DE PERÍODO DE LICENÇA-PATERNIDADE DE INTEGRANTES DO GT	EXERCÍCIO FINANCEIRO	IMPACTO FISCAL (R\$ MIL)
5 dias pela empresa (como já ocorre atualmente) + 15 dias pelo Estado (Sinait)	2024	1.966.028
	2025	1.887.054
	2026	1.807.491
20 dias (CNJ e Promundo)	2024	2.621.371
	2025	2.516.072
	2026	2.409.988
30 dias (SNCF/MDS e GeFam)	2024	3.932.056
	2025	3.774.108

	2026	3.614.983
60 dias (GeFam e ABRH)	2024	7.542.458
	2025	7.561.423
	2026	7.243.271
120 dias (Coordigualdade/MPT)	2024	13.793.912
	2025	15.175.643
	2026	14.539.730

Para a estimativa de custo da licença parental (modelo de licença sugerido pelo Unicef e pelo IPEA no GT), uma tabela diferente foi elaborada, já que, com esse tipo de licença, o período a ser usufruído por pai e mãe será estabelecido de acordo com a decisão de cada família. Neste caso, a utilização, pela mãe de períodos diferentes do período padrão de licença-maternidade aplicado hoje no Brasil (quatro meses) irá promover acréscimos ou reduções no valor total desembolsado de salário-maternidade anualmente pelo RGPS, e, portanto, poderá aumentar ou reduzir o valor gasto com soma das licenças. Dessa forma, o que a tabela a seguir indica é o valor do impacto fiscal considerando o que já está previsto no orçamento da União para a licença-maternidade de quatro meses.

ESTIMATIVA DE CUSTO DA LICENÇA PARENTAL		
SIMULAÇÕES DE DIVISÃO DOS PERÍODOS DE LICENÇA PARENTAL	EXERCÍCIO FINANCEIRO	IMPACTO FISCAL (R\$ MIL)
Mãe: 5 meses Pai: 1 mês	2024	6.198.282
	2025	8.388.226
	2026	8.018.087

Mãe: 4 meses Pai: 2 meses	2024	7.103.470
	2025	8.882.339
	2026	8.494.833
Mãe: 3 meses Pai: 3 meses	2024	7.684.379
	2025	9.389.424
	2026	8.984.646
Mãe: 2 meses Pai: 4 meses	2024	7.940.892
	2025	9.909.480
	2026	9.487.525
Mãe: 1 mês Pai: 5 meses	2024	7.872.888
	2025	10.442.507
	2026	10.003.469

A título de comparação, as estimativas do Orçamento Geral da União para a Previdência Social em 2024 giram em torno de R\$ 900 bilhões — o que quer dizer que o custo de aumento da licença-paternidade no Brasil, considerados os diferentes períodos de duração sugeridos pelos integrantes do GT conforme tabelas acima, representaria um impacto fiscal que giraria entre 0,2% e 1,5% do que será pago em benefícios previdenciários no país no próximo ano.

6. EVENTOS PÚBLICOS DE MOBILIZAÇÃO

Entre as competências do Grupo de Trabalho, definidas em sua [Portaria de Criação](#), está a realização de eventos e audiências públicas sobre a temática para dar maior visibilidade à discussão. Até o momento, foram realizados dois eventos na Câmara relacionados aos debates do grupo, conforme detalhado a seguir.

6.1 Seminário internacional sobre paternidade e corresponsabilidade

Em 29 de agosto de 2023, como desdobramento das atividades do GT, realizou-se o seminário "Paternidade e Corresponsabilidade: Desafios e experiências internacionais para a ampliação da licença-paternidade e do engajamento masculino no cuidado parental".

O evento ocorreu no Auditório Freitas Nobre, da Câmara dos Deputados, e teve transmissão ao vivo no canal do Youtube da Câmara. As falas em espanhol e inglês, das participantes estrangeiras, contaram com serviço de tradução simultânea para o público. O seminário foi dividido em quatro distintos momentos:

1. Ato solene de abertura, que contou com as seguintes participações: Deputada Amanda Gentil, Relatora do GT, que presidiu a mesa; a Deputada Delegada Ione, Procuradora Adjunta da Mulher da Câmara dos Deputados e integrante do GT; o Sr. Wellington de Paula Pereira, representando a Ministra da Saúde; a Sra. Karin Wallensteen, Embaixadora da Suécia no Brasil, parceira do GT na organização deste evento.

Ao final do ato, foram apresentados ainda dois vídeos com falas de apoio feitas por deputadas que não puderam comparecer à abertura: a Deputada Benedita da Silva, Coordenadora da Bancada Feminina; a Deputada Tabata Amaral, Coordenadora do GT.

2. Mesa intitulada "Passado, presente e futuro: do marco da aprovação da licença-paternidade na Constituinte ao desafio atual da regulamentação para a construção de um futuro melhor para pais, mães e filhos". A mesa foi mediada pela Deputada Amanda Gentil e contou ainda com as seguintes participações:

- Deputado Constituinte Alcení Guerra, relatando sua experiência ao apresentar a emenda que introduziu a licença-paternidade na Constituição de 1988. Alcení abordou a situação de sua vida que o inspirou a apresentar a emenda, quais foram as dificuldades enfrentadas para a sua aprovação e sua visão sobre a importância desse direito.
- Ana Sofia Guerra, psicanalista, a filha de Alcení Guerra trouxe referências psicanalíticas sobre a importância da função paterna nos primeiros dias de vida da criança, relatando a sua própria experiência com uma mãe que apresentou risco de vida à época de seu nascimento e como isso inspirou o trabalho do seu pai com o tema.

- Marcos Piangers, escritor e palestrante especialista em paternidade, por meio da sua própria experiência como filho de mãe solo e pai de duas meninas, elencou os benefícios para os homens, mulheres e crianças de uma paternidade responsável e afetiva, em que traços de masculinidade tóxica são substituídos pelo cuidado e a sensibilidade inerentes à natureza humana, independentemente do gênero.
3. Mesa intitulada “Experiências internacionais: países com licenças estendidas e políticas públicas de incentivo à corresponsabilidade no cuidado de filhos”. A mesa foi mediada pela Deputada Tábata Amaral e contou ainda com as seguintes participações:
- Virginia Carrera (participação virtual), representando a entidade da sociedade civil da PPiiNA (Plataforma por Permisos Igualitarios e Intransferibles de Nacimiento y Adopción), da Espanha, tratou do trabalho de incidência política e social liderado por PPiiNA nas duas últimas décadas que foi fundamental para que o país aprovasse as licenças igualitárias para homens e mulheres que tem hoje.
 - Milagros Rodriguez (participação virtual) - representando a Senadora Alejandra Reynoso Sánchez, que é autora de projeto de lei no Congresso Mexicano para aumento da licença-paternidade no país (que hoje é de 5 dias) para 30 dias. Apresentou o histórico do trabalho da Senadora pela causa da conciliação entre trabalho e família no México e suas expectativas em relação à aprovação de uma licença estendida.
 - Alexander Eriksson, Segundo Secretário da Embaixada da Suécia no Brasil, abordou a exitosa experiência do país escandinavo com licença parental de longa duração e outras políticas de apoio ao cuidado que servem de exemplo para o mundo desde os anos 1970.
 - Rodrigo Laro, líder de Pesquisa e Avaliação do Promundo, Líder de Pesquisa e Avaliação do Promundo, apresentou a experiência da licença parental experimentada no Chile e os pontos que podem ser absorvidos ou modificados em relação ao modelo chileno para a regulamentação da licença no Brasil.
 - Anna Kurowska (participação virtual) - pesquisadora dos temas política familiar, regimes de cuidado e seus impactos no emprego feminino na Universidade de Varsóvia/Polônia, ela apresentou a experiência da Polônia com licenças de maternidade, paternidade e parental de longa duração.

4. Mesa intitulada “Boas práticas de empresas com licenças estendidas e outras ações de apoio à conciliação entre trabalho e família no Brasil”. Mediada pela Deputada Soraya Santos, a mesa teve as seguintes participações:

- Juliana Alves, Gestora de Benefícios para América Latina no Google, tratou da experiência da empresa no Brasil oferecendo licenças maternidade e paternidade estendidas (com um mínimo de 18 semanas de duração, em todos os escritórios do Google no mundo).
- Helena Bertho, Diretora Global de Diversidade e Inclusão do Nubank, apresentou a experiência do Nubank com a adoção recente de uma licença-paternidade de 120 dias para seus colaboradores.
- Jorge Nishimura, ex-presidente do Conselho de Administração do Grupo Jacto e fundador da Universidade da Família e do Instituto de Desenvolvimento Familiar Chieko Nishimura, apresentou os trabalhos de sensibilização sobre o tema da participação dos homens nos cuidados feitos nas instituições que representa.
- Douglas Strelow, com contrato de pessoa jurídica, presta serviços de assessoria ao escritor e palestrante Marcos Piangers há mais de 10 anos. Em sua participação, falou da experiência de usufruir de uma licença-paternidade de um ano de duração com essa modalidade de contrato de trabalho, realidade de muitos trabalhadores brasileiros atualmente.
- Marly Vidal, Diretora Administrativa e de Pessoas do Grupo Sabin, abordou a experiência do Grupo Sabin não só como empresa que já adota o Programa Empresa Cidadã há alguns anos, mas também como empresa de sucesso que tem um quadro de funcionários com maioria de mulheres e mais de 70% delas ocupando posições de liderança.

No [Anexo 2](#) deste Relatório, há um registro mais detalhado das principais contribuições feitas pelos palestrantes durante o evento e que podem servir de boas práticas a serem incorporadas na regulamentação da licença-paternidade no Brasil.

De forma geral, pode-se dizer que a principal ideia compartilhada pela maioria dos participantes foi a ênfase na necessidade de envolver mais a sociedade na promoção do aumento da licença-paternidade e no incentivo à participação masculina nos cuidados familiares. Ficou evidente que a legislação desempenha um papel significativo nessa transformação cultural que já está em andamento.

Links para a gravação do evento:

1ª parte | Manhã: <https://www.youtube.com/live/J53RIfBPKF8>

2ª parte | Tarde: <https://www.youtube.com/watch?v=Y2LGGDEA-fk>

6.2. Palestra sobre paternidade responsável

No dia anterior ao Seminário, aproveitou-se a presença do escritor e palestrante Marcos Piangers em Brasília para que ele apresentasse aos servidores da Câmara a palestra "Conexões que Importam: Caminhos para uma Paternidade mais Responsável, Equitativa e Afetiva". Por ser um apoiador da causa da ampliação da licença-paternidade, o palestrante proferiu a referida palestra sem custo de cachê para a Câmara dos Deputados.

Relatando a sua própria trajetória como filho de mãe solo e pai de duas meninas, das quais compartilha os cuidados com a esposa, Piangers ressaltou em sua fala a importância da prática consciente da paternidade para garantir uma convivência familiar sadia, maior equilíbrio na divisão de tarefas entre homens e mulheres e a promoção da saúde física e mental de crianças e adolescentes.

A transmissão ao vivo da palestra foi aberta ao público, no canal do Youtube da Câmara, e já contou até o momento com mais de duas mil visualizações, atingindo assim o objetivo do GT de ampliar a conscientização pública sobre o tema.

Link para a gravação do evento:

https://www.youtube.com/watch?v=aC_jG-s9fhU

7. ENCAMINHAMENTOS ADICIONAIS DO GRUPO DE TRABALHO

Para além da elaboração de proposta legislativa já mencionada na Introdução deste Relatório, apresentamos a seguir outros encaminhamentos de ordem legislativa, administrativa e científica, com o objetivo de ampliar a mobilização sobre o tema e disponibilidade de dados sobre licença-paternidade e outras políticas de cuidado no país.

Por não estar regulamentada na legislação, a licença-paternidade não está contabilizada na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Assim, nos registros do Ministério do Trabalho e Emprego, os afastamentos de cinco dias dos pais após nascimento ou adoção dos filhos aparecem na RAIS contabilizados como afastamentos genéricos, como aqueles em razão

de doença. A falta desse dado dificulta a realização de estudos descritivos e correlacionais sobre este tema no Brasil. Assim, uma recomendação surgida em grupo focal é a de levar ao Ministério do Trabalho a demanda de que se altere a classificação da licença-paternidade (já oferecida hoje, de 5 dias) na RAIS, para facilitar a sua contabilização.

No campo de produção científica, emergiu a sugestão, a partir dos grupos focais e conversas paralelas com integrantes do GeFam e IPEA, de buscar o financiamento (público ou privado) de estudos que levantem dados descritivos sobre licença-paternidade no Brasil, contendo:

- número de pais que não usufruíram da licença nos últimos anos e possíveis motivos da não adesão). Incluir nos estudos dados sobre o Programa Empresa Cidadã (número de trabalhadores que solicitam a extensão permitida pelo Programa);
- verificação se há custo financeiro efetivo de substituição de funcionários na ausência da empregada que tira a licença-maternidade (ou se a tendência é a vaga fica em aberto durante a licença) e qual seria esse custo. Fazer a projeção dessa estimativa considerando a extensão da licença-paternidade para alguns prazos (20, 30, 60 dias, por exemplo);
- produção de estimativas e projeções sobre como políticas públicas podem aumentar as taxas de natalidade (ou intenção de ter filhos), considerando as mudanças demográficas em curso e apontar o impacto disso para o sistema previdenciário e outros fatores socioeconômicos; Analisar como o aumento da licença-maternidade pode impactar a equidade de gênero no mercado de trabalho.
- projeção do impacto de uma licença-paternidade estendida na diminuição de mulheres demitidas no retorno da licença maternidade e, por conseguinte, no aumento de mulheres economicamente ativas;
- projeção do impacto de uma licença-paternidade estendida na renda das famílias e no PIB nacional;
- projeção do impacto de uma licença-paternidade estendida na redução de custos com programas sociais, como o Bolsa Família.

Com vistas a ampliar o debate e gerar maior mobilização no Legislativo sobre o tema, sugeriu-se também que, após a apresentação/definição da proposta legislativa para

tramitação, se realizem audiências públicas sobre o seu conteúdo em comissões temáticas da Câmara como a Comissão de Trabalho, Comissão de Previdência, Assistência Social, Infância, Adolescência e Família ou a Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher.

ANEXO 1 - PONTOS FUNDAMENTAIS DA ADO 20 (STF) SOBRE A REGULAMENTAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE

1. Objeto da ação: Ação direta de inconstitucionalidade por omissão contra a mora, atribuída ao Presidente da República e ao Congresso Nacional, na regulamentação da licença-paternidade, prevista no art. 7º, XIX, da CF/1988.

2. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde – CNTS

3. Relatoria: Ministro Marco Aurélio (aposentado)/Ministro André Mendonça

4. Data de apresentação: 17/08/2012

5. Data da última retomada do julgamento: 29/09/2023

6. Como votaram os/as ministros/as até o momento:

COMPILADO DAS DECISÕES	
DECISÃO	VOTOS
- Não há omissão legislativa	Ministro Marco Aurélio
- Há omissão legislativa - Prazo de 18 meses para sanar - Consequência: equiparação <u>imediate</u> das licenças paternidade e maternidade, até que a regulamentação aconteça (e eventualmente estabeleça outro prazo)	Ministro Edson Fachin Ministra Cármen Lúcia Ministra Rosa Weber
- Há omissão legislativa - Prazo de 18 meses para sanar - Consequência: <u>não há consequência prevista</u> , sugere-se a reavaliação da questão	Ministro Dias Toffoli Ministro Gilmar Mendes Ministro Alexandre de Moraes
- Há omissão legislativa - Prazo de 18 meses para sanar - Consequência: equiparação das licenças paternidade e maternidade somente se o prazo para regulamentação não for cumprido	Ministro Roberto Barroso

Ministro Marco Aurélio (2020)

Em seu voto, o Ministro Marco Aurélio (agora aposentado), que à época de seu voto, em 2020, era relator da matéria, entende que a ação ajuizada não foi adequada à solicitação. Sendo assim, defende que o pedido formalizado seja julgado improcedente, uma vez que já há na Constituição disposição sobre a licença-paternidade. Mesmo com a regra sendo transitória, o Ministro considera que não há lacuna normativa, independentemente do tempo decorrido desde a Constituinte.

Ministro Edson Fachin (2020)

O Ministro Edson Fachin diverge do relator para julgar procedente o pedido, declarando a mora legislativa e determinando o prazo de 18 meses ao Congresso Nacional para sanar a omissão. Decide também, enquanto não ocorra a respectiva regulamentação, acolher os pedidos constantes da petição inicial para que haja equiparação do direito à licença-paternidade, no que couber, à licença-maternidade.

Ministro Dias Toffoli (2020)

Em seu voto, o Ministro Dias Toffoli também reconhece o atraso do Congresso Nacional para regulamentar o exercício do direito à licença-paternidade, e estabelece o prazo de 18 meses para que se tomem medidas legislativas a fim que a omissão seja sanada. No entanto, não apresenta solução normativa ao caso. Decide no sentido de que, caso o prazo estabelecido transcorra sem a adoção das referidas medidas, a questão seja reavaliada.

Ministro Gilmar Mendes (2020)

O Ministro Gilmar Mendes acompanha o ministro Dias Toffoli no voto, para que a regulamentação seja feita no prazo de 18 meses, sem estabelecer medidas de equiparação caso o Congresso siga omissor.

Ministro Roberto Barroso (2023)

O Ministro Roberto Barroso apresenta pedido de vista dos autos e o julgamento é retomado somente em 2023, com a apresentação do seu voto. Barroso também diverge do relator, reconhecendo a existência de omissão inconstitucional na regulamentação da licença-paternidade e fixa prazo de 18 meses para o para o Congresso Nacional legislar a respeito da matéria. O Ministro, no entanto, abre nova divergência no julgamento ao decidir que, somente após finalizado esse prazo, caso a omissão persista, o direito à licença-paternidade deve ser equiparado à licença-maternidade.

Ministra Cármen Lúcia (2023)

Em seu voto, a Ministra Cármen Lúcia acompanhou o voto do Ministro Edson Fachin, entendendo que há omissão do Congresso Nacional na regulamentação da licença-paternidade. Determina, portanto, o prazo de 18 meses para que as medidas legislativas sejam tomadas e, enquanto elas não ocorrerem, defende a equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade

Ministra Rosa Weber (2023)

A Ministra Rosa Weber (agora aposentada) acompanha em seu voto o Ministro Edson Fachin e, além de declarar a mora legislativa do Congresso Nacional e determinar o prazo de 18 meses para que se sane a omissão, também defende a equiparação imediata das licenças paternidade e maternidade, até que seja aprovada a nova legislação.

Ministro Alexandre de Moraes (2023)

O Ministro Alexandre de Moraes acompanha o ministro Dias Toffoli no voto, para que a regulamentação seja feita no prazo de 18 meses, sem estabelecer medidas de equiparação caso o Congresso siga omissos.

Observações:

1. Estão pendentes os votos dos ministros Luiz Fux, Cristiano Zanin e Nunes Marques. A atual pauta eletrônica de votação encerra-se em 6/10/23, caso não haja novo pedido de vista.
2. O Ministro André Mendonça substituiu o Ministro aposentado Marco Aurélio na relatoria da ADO, portanto não apresentará mais voto no mérito.

ANEXO 2 - RESUMO DAS CONTRIBUIÇÕES DOS PARTICIPANTES DO SEMINÁRIO *PATERNIDADE E CORRESPONSABILIDADE*

Links para a gravação do evento:

Manhã: <https://www.youtube.com/live/J53RifBPKF8>

Tarde: <https://www.youtube.com/watch?v=Y2LGGDEA-fk>

Mesa temática 1 | *Passado, presente e futuro: do marco da aprovação da licença-paternidade na Constituinte ao desafio atual da regulamentação para a construção de um futuro melhor para pais, mães e filhos*

O deputado Constituinte **Alceni Guerra, responsável pela apresentação da emenda que incorporou a licença-paternidade à Constituição de 1988**, compartilhou sua experiência na votação do texto. Na ocasião, o então presidente da Constituinte, Deputado Ulisses Guimarães, solicitou que Alceni não proferisse seu discurso, alegando que a licença-paternidade não teria apoio em Plenário. Após passar a noite em claro cuidando de sua filha recém-nascida, Ana Sofia, Alceni encontrou inspiração para pleitear a necessidade de uma paternidade participativa. Mesmo diante de críticas e deboches dos colegas parlamentares, **o deputado, também pediatra, destacou a relevância da presença paterna nos primeiros dias de vida da criança**. Ele ressaltou ter dedicado os últimos dias da Constituinte em casa, atendendo à sua filha recém-nascida e oferecendo suporte à sua esposa, afirmando que "esse é o verdadeiro lugar de um homem" (conforme suas palavras). A emenda foi aprovada com 387 votos favoráveis e o discurso histórico de Alceni Guerra emocionou a todos os presentes no Plenário. Atualmente, o ex-parlamentar defende que a licença seja ampliada, pois considera que 5 dias são insuficientes para a formação do inconsciente humano, onde são guardadas as memórias sensoriais responsáveis pela construção de laços de afeto duradouros entre pais e filhos.

Ana Sofia Guerra, psicanalista e filha de Alceni Guerra, além de fazer referência à trajetória do pai como legislador do tema, sustentou, na qualidade de especialista, que o tempo que um pai passa com seu bebê durante a licença-paternidade é crucial para a constituição do sujeito e para que se estabeleça os laços que perdurarão ao longo da vida da pessoa. Ela enfatizou que **embora a duração da licença não garanta o estabelecimento do vínculo entre pai e filho, a impossibilidade de usufruir desse período compromete essa ligação**. Ressaltou a importância de se atualizar o período de licença-paternidade para que seja

adequado aos tempos atuais, reforçando que uma lei tem efeito direto sobre o modo como vivemos em sociedade.

Marcos Piangers, escritor, palestrante e influenciador especializado na temática paternidade responsável e afetiva, compartilhou sua própria história, mencionando que seu pai o abandonou logo após a gravidez de sua mãe. Piangers argumentou que, socialmente, **os homens são afetados negativamente por uma educação que os conduz a desenvolver uma masculinidade tóxica, prejudicial a eles mesmos**. A licença-paternidade proporciona a oportunidade de os homens reconectarem-se com sua verdadeira essência: indivíduos que cuidam e protegem. Ao apresentar dados sobre a paternidade, ele destacou, por exemplo, que no Brasil, 11 milhões de mulheres criam seus filhos sozinhas. Piangers enfatizou que os pais podem desempenhar todas as atividades que as mães realizam, com exceção da gestação e amamentação. Baseando-se em estudos científicos, Piangers demonstrou que os **pais que estabelecem vínculos com seus filhos nos primeiros dias de vida tornam-se mais participativos ao longo da vida, o que tem um impacto significativo na permanência das mães no mercado de trabalho, além de influenciar positivamente o desenvolvimento e a personalidade das crianças**. Por fim, ele mencionou que os países que oferecem licenças-paternidade mais extensas também se destacam por sua produtividade e bem-estar.

Mesa temática 2 | *Experiências internacionais: países com licenças estendidas e políticas públicas de incentivo à corresponsabilidade no cuidado de filhos*

Virginia Carrera, especialista em gênero nas relações laborais e representante da PPIINA (Plataforma por Permisos Igualitarios e Intransferibles de Nacimiento y Adopción), compartilhou a experiência da Plataforma (que reúne sob seu bojo mais de uma centena de entidades da sociedade civil engajadas no tema) e seu trabalho de advocacy para a adoção de uma licença igualitária Espanha. Até poucos anos atrás, as licenças eram notavelmente desiguais entre homens e mulheres no país (uma diferença de 13 vezes a duração do afastamento dos dois gêneros), reforçando os papéis tradicionais de cuidado atribuídos às mulheres. **A transição para licenças igualitárias (4 meses para homens e 4 meses para mulheres) exigiu alta mobilização social e a formação de uma conscientização cultural coletiva para promover o engajamento paterno no cuidado**. Segundo a palestrante, desde 2007 há um debate permanente sobre essa temática porque a sociedade civil assim o exigiu, e também porque ela considera que é simples e notório o fato de que os homens têm que cuidar

também. Segundo Carrera, **este tema transcende as divisões políticas, com políticos de diferentes orientações apoiando a causa.**

Milagros Rodriguez, assessora da senadora Alejandra Reynoso Sánchez do México, compartilhou a defesa da senadora pelo aumento da licença-paternidade no México. Atualmente o país tem uma licença de 5 dias e o objetivo é aumentá-la para 30 dias. O projeto está inserido em uma iniciativa de equilíbrio entre trabalho e família, que já resultou na aprovação de uma lei de teletrabalho em 2021, atualmente aguardando votação. **Milagros enfatizou a possível resistência do setor empresarial, mas destacou a importância de envolver a sociedade civil e criar alianças estratégicas para avançar com a causa.**

Alexander Eriksson, Segundo Secretário da Embaixada da Suécia no Brasil, esclareceu que, **quando a licença parental foi introduzida na Suécia, nos anos 1970, ela fortaleceu a participação das mulheres no mercado de trabalho.** A licença parental na Suécia atualmente tem duração de 480 dias, que podem ser divididos igualmente entre os pais, sendo que 90 dias são intransferíveis e apenas os 30 primeiros dias podem ser usufruídos simultaneamente por ambos. Hoje, segundo ele, estudos científicos recentes evidenciam que pais, mães, crianças, governos, empresas e a sociedade como um todo se beneficiam da licença parental. **A existência de uma estrutura de apoio, como creches e escolas com horários flexíveis, bem como treinamentos sobre a importância da licença parental e do envolvimento paterno oferecidos pelas empresas são elementos fundamentais.** Eriksson sublinhou que a legislação é o primeiro passo para alcançar a igualdade de gênero, e o engajamento da sociedade nessa questão é crucial.

Rodrigo Laro, Líder de Pesquisa e Avaliação da organização Promundo, destacou o exemplo da licença parental no Chile, onde cabe à mãe determinar o período que ela e o pai irão usufruir da licença compartilhada. Ele argumentou que **é essencial estabelecer uma cota exclusiva e intransferível de licença para o pai**, pois, de outra forma, é improvável que ele se envolva plenamente no modelo de licença parental. Ressaltou que, no Brasil, não há atualmente uma política de saúde e assistência social que seja integrativa, trabalhando o homem para ser protagonista nas tarefas de cuidado, e não um mero apêndice. **Ainda sobre a experiência chilena, Laro observou a ausência de inclusão das famílias homoafetivas e enfatizou a necessidade de garantir que tais famílias também desfrutem dos mesmos direitos.**

Anna Kurowska, pesquisadora e professora assistente da Universidade de Varsóvia (Polônia), apresentou a experiência da Polônia, que tem diferentes tipos de licença em sua legislação: 9 semanas exclusivas para as mães, 9 semanas exclusivas para os pais e 41

semanas de licença parental remunerada. Reforçando a colocação de Laro sobre a baixa participação dos homens quando não há um período exclusivo de licença para eles, a pesquisadora relatou uma mudança recente na legislação polonesa para instituir um período obrigatório de licença para os pais. No entanto, devido ao estímulo social e cultural para que as mães usufruam do restante do período da licença parental sozinhas, as mulheres continuam a enfrentar desvantagens no mercado de trabalho. **Kurowska ressaltou a importância de implementar um período intransferível e obrigatório de licença-paternidade e de promover a ideia cultural de que os homens devem se envolver e compartilhar igualmente os cuidados com os filhos.**

Mesa temática 3 | *Boas práticas de empresas com licenças estendidas e outras ações de apoio à conciliação entre trabalho e família no Brasil*

Juliana Alves, Gestora de Benefícios para América Latina no Google, compartilhou o exemplo do **Google**, que nos seus escritórios em todo o mundo oferece aos seus colaboradores uma **licença-paternidade remunerada integral de 18 semanas para pais biológicos e adotivos**. Para as mães, a licença é de 180 dias, já que a companhia aderiu, no Brasil, ao Programa Empresa Cidadã. Informou ainda que **os funcionários podem optar por utilizar o benefício de forma contínua ou fracioná-lo em blocos de no mínimo uma semana de duração**, dentro do período de um ano.

Helena Bertho, Diretora Global de Diversidade e Inclusão no **Nubank**, mencionou que a empresa oferece, desde o ano passado, uma **licença parental flexível e não obrigatória de 120 dias para qualquer figura parental**. Embora não seja compulsória, uma parte significativa dos homens têm optado por usufruir dessa licença. Para as mães, a licença é de 180 dias, pois o Nubank é signatário do Programa Empresa Cidadã. Além disso, **a empresa implementou treinamentos para orientar os líderes sobre o processo de reintegração ao trabalho de pais e mães que retornam da licença**.

Jorge Nishimura, ex-presidente do Conselho de Administração do **Grupo Jacto** e fundador da Universidade da Família e do Instituto de Desenvolvimento Familiar Chieko Nishimura, compartilhou a experiência do Grupo Jacto. A empresa, observando as necessidades dos colaboradores, **introduziu diversos cursos de apoio em 2017. Esses cursos, voltados para as famílias, auxiliam os pais e mães desde a gestação até a adolescência dos filhos, oferecendo orientações sobre como cuidar e lidar com seus filhos**. Desde a criação do Programa Empresa Cidadã, o Grupo Jacto adotou a iniciativa. Jorge

Nishimura mencionou que é comum os pais tirarem os 20 dias de licença consecutivos com férias, o que tem contribuído substancialmente para fortalecer os laços familiares.

Douglas Strelow, pequeno empresário prestador de serviços de assessoria como pessoa jurídica, compartilhou sua experiência pessoal de uma **licença-paternidade de um ano financiada pelo seu empregador**. Strelow aponta que ter a oportunidade de **viver essa experiência não apenas fortaleceu o vínculo com seu filho, mas também serviu para apoiar a esposa durante o retorno ao trabalho e um processo de transição de carreira**. O orador reconheceu o problema da insegurança masculina nesse processo de transformação e a necessidade de apoio emocional, incluindo a importância da terapia, comentando sobre os desafios que enfrentou em uma cidade pequena, onde estereótipos de gênero ainda eram evidentes. Encerrou a sua fala enfatizando que **o impacto da licença-paternidade estendida vai além de resultados econômicos, sendo um investimento significativo na família e na sociedade como um todo**.

ANEXO 3 - PRINCIPAIS ESTUDOS INDICADOS PELOS PARTICIPANTES

Diversos estudos, com dados relevantes sobre a temática do GT, foram citados pelas entidades participantes durante os grupos focais. Abaixo elencamos as sugestões seguidas de breves comentários sobre o conteúdo.

- **Estudo citado pela Associação Livres:**

[*A Situação da Paternidade no Brasil 2019: Tempo de Agir.*](#) Rio de Janeiro, Brasil: Instituto Promundo, 2019.

Relatório crítico sobre dados e pesquisas que refletem sobre o envolvimento do homem no cuidado hoje, especialmente no Brasil. Destaque para a pesquisa, incorporada no estudo, “Helping Dads Care”, realizada em 7 países, e que mostrou que, no Brasil, menos de um terço dos pais entrevistados tiram os 5 dias previstos na legislação. Apesar disso, a pesquisa aponta que, entre os entrevistados, “em todos os grupos de renda, grupos etários, e em todas as regiões do Brasil, os pais que tiram licenças parentais mais longas, tiveram melhor saúde mental, melhor satisfação com sua vida e melhor satisfação com seu trabalho” (p. 60).

- **Estudo citado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI):**

[*Maternity and paternity at work: Law and practice across the world.*](#) International Labour Organization, 2014.

Mapeamento, relatório e estudo de 2014 sobre licenças maternidade, paternidade e parental no mundo. Em relação à licença-paternidade, consta na publicação que os arranjos diferem ao redor do mundo: em alguns países homens são obrigados a tirar uma licença contínua, enquanto em outros podem tirar os dias em períodos espaçados. Porém, em todos os lugares aponta-se para a necessidade de conscientização e mudança cultural para que homens se envolvam de maneira igualitária no cuidado com os filhos.

- **Material citado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ):**

[*Programa P: manual para o exercício da paternidade e do cuidado.*](#) Instituto Promundo, 2014.

O Programa P é parte de uma iniciativa internacional para engajar homens no cuidado (campanha “MenCare”). O objetivo principal é promover a participação masculina nas tarefas de cuidado (não só dos filhos, mas também de parentes e pessoas próximas). A publicação está dividida em três partes: guia para profissionais da saúde; orientações para grupos reflexivos; guia para ativistas sobre mobilização da comunidade.

- **Materiais citados pela Coordenação de Atenção à Saúde do Homem/Ministério da Saúde:**

[Cartilha para pais: como exercer uma paternidade ativa](#)/Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Ministério da Saúde, 2018.

Cartilha com ações práticas sobre como exercer uma paternidade ativa a partir de estratégias sobre cuidados e saúde do homem. Há também explicações sobre o que acontece com o corpo da mulher durante os nove meses da gestação, e como os parceiros/pais podem fornecer os primeiros cuidados após o parto para mãe e bebê.

[Licença-Paternidade: um direito do pai](#). Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Ações Programáticas Estratégicas, 2018.

Folheto com orientações sobre a licença-paternidade, no âmbito da Política Nacional de Atenção Integral à Saúde do Homem.

[Guia do Pré-Natal do Parceiro para Profissionais de Saúde](#)/Angelita Herrmann, Michelle Leite da Silva, Eduardo Schwarz Chakora, Daniel Costa Lima. Ministério da Saúde, 2016.

Propõe que a Estratégia de Pré-Natal do Parceiro seja ofertada pela Atenção Básica de Saúde e orienta os profissionais a abordarem e incentivarem esta ação.

Segundo a publicação, o

“Pré-Natal do Parceiro” é uma ferramenta inovadora que busca contextualizar a importância do envolvimento consciente e ativo de homens adolescentes, jovens adultos e idosos em todas as ações voltadas ao planejamento reprodutivo e, ao mesmo tempo, contribuir para a ampliação e a melhoria do acesso e acolhimento desta população aos serviços de saúde, com enfoque na Atenção Básica” (p. 7).

- **Material citado pelo Promundo:**

[Primeiro relatório sobre as paternidades negras no Brasil](#). Instituto Promundo, 2021

Relatório reflexivo sobre pesquisa conduzida pelo Promundo analisando a situação da paternidade de homens negros no Brasil. O racismo estrutural, a violência vivenciada por pais pretos, bem como a instabilidade financeira e falta de políticas públicas que permitam maior inclusão da parentalidade negra, são alguns dos fatores que mais impactam a vida desta população. Um dos pontos centrais da obra é a ênfase de que haja especial atenção para a inclusão racial em campanhas de conscientização sobre paternidades.

- **Estudo citado pela Rede Nacional da Primeira Infância (RNPI):**

[Relatório da Pesquisa Licenças Maternidade e Paternidade nas Empresas: 2021-2022. Family Talks, 2022.](#)

O principal objetivo da pesquisa foi entender por que muitas empresas que estão aptas a serem parte do Programa Empresa Cidadã não aderem à iniciativa. O resultado mostrou que o principal motivo é que as empresas não conhecem o programa. Por outro lado, empresas que gostariam de fazer parte do programa não preenchem os requisitos necessários.

- **Estudos citados pela Secretaria Nacional de Cuidados e Família/Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome:**

[Division of domestic work and psychological distress 1 year after childbirth: a comparison between France, Quebec and Italy. des Rivières-Pigeon, C., Saurel-Cubizolles, M. J., & Romito, P. Journal of community & Applied social Psychology, 12\(6\), 2002.](#)

Pesquisa que tem como objetivo explorar as diferenças entre França, Canadá e Itália na divisão do cuidado infantil e dos afazeres domésticos entre casais 1 ano após o parto, analisando as possíveis diferenças na relação entre essa divisão e a saúde psicológica das mães. Os resultados evidenciam que o envolvimento de homens no cuidado pode diminuir o estresse para mães de crianças pequenas, por meio da comparação entre dados dos três países.

[Entre marido e mulher, o estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. Faria, C. A. P. D. Revista Brasileira de Ciências Sociais, 17, 2002.](#)

Artigo do tipo ensaio sobre divisão de trabalho doméstico na Suécia. Tem por objetivo discutir o impacto de algumas políticas implementadas pela social-democracia sueca, ao longo das últimas décadas, com o propósito de facilitar o ingresso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, além de fomentar a igualdade de gênero no país. Traz evidências de que o usufruto da licença-paternidade pode impactar em maior igualdade na divisão das tarefas domésticas e de cuidado.

[Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. Pinheiro, L., Galiza, M., & Fontoura, N. Revista estudos feministas, 17\(03\), 2009.](#)

Ensaio que aborda o descompasso na diversidade de arranjos familiares versus a criação (e existência) de políticas públicas familiares. Sobre a questão da paternidade, as autoras chamam a atenção para o fato de que a maioria das políticas de cuidado estão relacionadas às mulheres e que seria importante incluir a paternidade no desenho destes benefícios. Por outro lado, há questões socioculturais que influenciam esse usufruto de direitos e envolvimento masculino no cuidado, o que impacta diretamente na igualdade de gênero na sociedade

- **Materiais citados pela Sociedade de Economia da Família e do Gênero (GeFam):**

[Maternity cash benefits for workers in the informal economy.](#) Addati, L., Behrendt, C., & Wagenhauser, M. *Organização Internacional do Trabalho*, 2016.

Publicação focada em licença-maternidade, mas que pode servir como base para discutir alguns pontos da licença-paternidade. Por exemplo, fala-se na obra sobre a extensão da licença-maternidade a trabalhadores informais por meio de benefícios de transferência de renda para este público através de um esquema voluntário de adesão. Segundo a publicação, a utilização desse Esse pode contribuir indiretamente para a formalização, já que cria as condições necessárias para sua transição para a formalidade a longo prazo.

[Maternity Leave and Paternity Leave: Evidence on the Economic Impact of Legislative Chances in High Income Countries.](#) Canaan, S. et. alli. *IZA — Institute of Labor Economics*, 2022.

Entre os achados dessa revisão de literatura, no que concerne à licença-paternidade, aponta-se que licenças que são remuneradas podem aumentar o envolvimento do pai com os filhos, bem como ter efeitos positivos no relacionamento do casal e nas próprias taxas de fertilidade de um país. A licença-paternidade em si, e esse envolvimento do homem no cuidado, repercutem em maior equidade nas divisões de tarefas domésticas e menores chances do casal se divorciar após o nascimento da criança.

[Fathering and Flexible Working Arrangements: A Systematic Interdisciplinary Review.](#) Alina Ewald, Emilee Gilbert, Kate Huppatz. *Journal of Family Theory and Review*, 2020.

Revisão de literatura que aponta para a necessidade de mudança cultural — especialmente no ambiente de trabalho, isto é, envolvendo empresas — para que homens usufruam de benefícios relacionados ao cuidado (como horários flexíveis, licença-paternidade, etc). Além disso, também destaca a importância de que haja ampla oferta de cursos sobre paternidade e cuidado com os filhos, bem como incentivo para que homens participem disso.

[Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience.](#) *Organização Internacional do Trabalho (OIT)*, 2005.

Guia da OIT sobre equilíbrio trabalho-família. Em relação à licença-paternidade, estudos reforçam o papel crucial das empresas em incentivar que homens tirem licença-paternidade e que estes se envolvam no cuidado dos filhos. Para isso, é preciso que não haja penalizações na carreira, pois este é o principal fator que impede o uso de licenças e benefícios relacionados ao cuidado.

[Child penalties across countries: Evidence and explanations.](#) Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. *AEA Papers and Proceedings (Vol. 109)*. *American Economic Association*, 2019.

Estudo que traz evidências das penalidades salariais sofridas por pais e especialmente mães pelos cuidados com filhos em diversos países, relacionando-as a papéis de gênero e ressaltando a importância de se implementar mudanças culturais.

[Causal effects of paternity leave on children and parents.](#) Cools, S., Fiva, J. H., & Kirkebøen, L. J. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117(3), 2015.

Pesquisa sobre licenças na Noruega que aponta para a necessidade de se reservar uma parte do período de licença parental para os pais (cota obrigatória de utilização) para incentivá-los a tirarem licença e assim aumentar a participação dos homens no cuidado das crianças. Aponta ainda que o aumento da licença-paternidade na Noruega repercutiu em melhora no desempenho escolar das crianças, especialmente em famílias onde o pai possui maior nível de educação do que a mãe.

ANEXO 4 - ÍNTEGRA DA ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO⁴⁵

1. Síntese da matéria

Trata-se da Solicitação de Trabalho nº 548/2023, da Secretaria da Mulher, para estimar o impacto orçamentário e financeiro decorrente da instituição de salário-paternidade nos moldes do salário-maternidade. Os cálculos indicados neste trabalho decorrem de recomendações oriundas de reuniões do grupo de trabalho que examina a possibilidade de ampliação da licença-paternidade, no âmbito da Secretaria da Mulher. Esta estimativa pode ser considerada um refinamento das anteriores, que foram demandadas por meio das Solicitações de Trabalho nºs 892/22 e 294/23.

Neste cálculo do impacto fiscal serão mantidos os diferentes períodos de duração do benefício sugeridos pelos participantes do grupo de trabalho, apontados na Solicitação de Trabalho nº 294/23, que são reproduzidos no quadro abaixo:

COMPILAÇÃO DOS PERÍODOS SUGERIDOS

Sinait	20 dias (5 dias custeados pela empresa e 15 pelo Estado) ou 20 dias de licença integral e 10 dias de jornada parcial
UNICEF	6 meses (em formato de licença parental)
GeFam	Entre 30 e 60 dias
Coordigualdade/MP	120 dias
IPEA	6 meses (em formato de licença parental, divididos a critério da família)
SNCF/MDS	30 dias
CNJ	20 dias
ABRH ¹	15 dias (custeados pela empresa) ou 60 dias se puder ser compensado por banco de horas ou custeado pelo Estado
Promundo	20 dias

Entretanto, algumas premissas serão ajustadas com o intuito de satisfazer às recomendações do grupo de trabalho. Entre as sugestões, destacamos a necessidade de considerar a ausência do nome do pai no registro de crianças. Também, ressaltamos a proposta de utilizar parâmetros observados na população ocupada, referentes ao gênero, para a quantificação de concessões de licenças-paternidades e do respectivo valor mensal médio. Assim, as proporções utilizadas nos trabalhos anteriores diferem das atuais, pois não levamos em conta apenas a situação dos casais heterossexuais.

2. Aspectos legais do salário-maternidade

Antes de passarmos para a estimativa do impacto orçamentário e financeiro do anteprojeto, entendemos pertinente tecer alguns esclarecimentos sobre o salário-maternidade, pois assumimos que este benefício servirá de inspiração para instituição do salário-paternidade.

⁴⁵ Estudo elaborado pelo consultor Túlio Cambraia, da Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira da Câmara dos Deputados, a pedido do Grupo de Trabalho.

O salário-maternidade é um benefício devido às seguradas do regime geral de previdência social que se encontram afastadas do trabalho em virtude de parto, adoção ou guarda judicial para fins de adoção ou aborto espontâneo ou previstos em lei.

O benefício é pago diretamente pela previdência social, exceto se a segurada for empregada no setor privado. Nessa situação, cabe à empresa pagar o salário-maternidade e efetuar a compensação quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa que lhe preste serviço. É isso que está disposto no art. 72, § 1º, da Lei nº 8.213, 24 de junho de 1991.

Isso quer dizer que a empresa faz a compensação do que foi pago de salário-maternidade mediante dedução no valor devido das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço no momento do recolhimento.

No orçamento, essa prática se reflete da seguinte maneira. O salário-maternidade pago diretamente pelo INSS é considerado despesa do RGPS. Quando o benefício é pago pelas empresas, o valor é abatido das receitas do regime geral de previdência social, que são computadas pelo montante líquido. Tal procedimento, em nossa avaliação, representa uma violação ao princípio do orçamento bruto, insculpido no art. 6º da Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964, segundo o qual todas as receitas e despesas devem constar da lei orçamentária pelos seus totais, vedadas quaisquer deduções.

Relativamente ao valor mensal do benefício, o salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consiste em uma renda mensal igual a sua remuneração, conforme estabelece o art. 73 da Lei nº 8.213/91. Nos demais casos, assegurado o valor de um salário-mínimo, o benefício consiste em:

- a) um valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição, para a empregada doméstica;
- b) um doze avos do valor sobre o qual incidiu sua última contribuição anual, para a segurada especial;
- c) um doze avos da soma dos doze últimos salários-de-contribuição, apurados em um período não superior a quinze meses, para as demais seguradas.

3. Sobre a adequação orçamentária e financeira

Conforme legislação fiscal em vigor, a proposição que implique em despesa obrigatória de caráter continuado ou em renúncia de receita deverá estar acompanhada da estimativa do seu impacto orçamentário e financeiro, nos termos do art. 113 do ADCT.

Também a Lei de Responsabilidade Fiscal (arts. 14 e 17) e a Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2023 (Lei nº 14.436/2022, arts. 131 e 132) condicionam o aumento de despesa obrigatória de caráter continuado ou de renúncia de receita à apresentação da

estimativa do impacto orçamentário e financeiro no exercício em que entrar em vigor e nos dois seguintes, bem como à oferta de medidas compensatórias cabíveis, nos casos em que tais efeitos não estejam considerados na lei orçamentária.

Portanto, a estimativa solicitada do impacto orçamentário e financeiro atende parte das exigências legais para fins de adequação. Para cumprir plenamente os requisitos será necessário apresentar, adicionalmente, as medidas de compensação requeridas pela legislação em comento, de modo a não comprometer o cumprimento das metas fiscais.

4. Estimativa do impacto orçamentário e financeiro

A estimativa em questão exige a previsão da quantidade de concessão e emissão do salário-paternidade e do seu valor mensal médio para os próximos exercícios financeiros. Como se trata da estimativa de impacto fiscal de curto e médio prazo, desnecessário adotar as técnicas utilizadas em estudos atuariais e demográficos em geral, tais como projeções relativas à fertilidade por mulher, a expectativa de vida ao nascer, etc.

O procedimento de cálculo adotado consiste no levantamento de dados sobre a quantidade de salários-maternidade concedidos e seu valor médio. O comportamento desses dados servirá de parâmetro para projetar os valores esperados para os próximos exercícios. A transformação dos valores de quantidade e valor médio do salário-maternidade para o salário-paternidade decorrerá das relações entre a quantidade de homens e mulheres ocupados e contribuintes para o regime geral de previdência social (RGPS) e da diferença de remuneração entre gêneros nesse grupo. Em seguida, aplicamos os prazos de duração sugeridos pelos participantes do grupo de trabalho, no âmbito da Secretaria da Mulher, sobre o resultado das projeções.

Para fins da estimativa, adotamos as seguintes premissas básicas:

- a) o salário-paternidade será pago diretamente pela empresa no caso de empregado com carteira assinada, exceto trabalhador doméstico;
- b) nas demais situações, inclusive do trabalhador doméstico com carteira assinada, o salário-paternidade será pago diretamente pelo INSS;
- c) a quantidade mensal de concessões do salário-maternidade e seu respectivo valor servirá de parâmetro para definição desses valores referentes ao salário-paternidade;
- d) a proporção de trabalhadores com carteira assinada e sem carteira, por gênero, servirá para definir a quantidade de concessões do salário-paternidade com base na quantidade de concessões do salário-maternidade;
- e) a quantidade de concessões do salário-paternidade calculada no item anterior deve ser deduzida de 5,33% em razão da falta do nome do pai no registro da

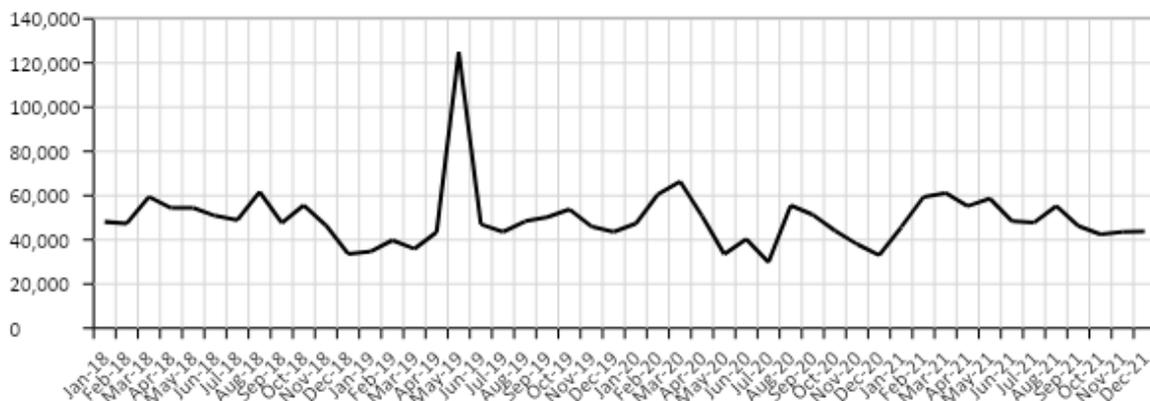
criança⁴⁶;

- f) o valor mensal médio do salário-paternidade será definido a partir do valor médio mensal do salário-maternidade, ao qual será aplicada a proporção decorrente da relação entre a remuneração do homem e da mulher;
- g) as proporções de quantidade de trabalhadores por gênero levará em conta a população ocupada em geral e o tipo de vínculo trabalhista (com carteira assinada, sem carteira assinada e por conta própria).

A quantidade mensal de concessões do salário-maternidade por tipo de agente pagador (INSS ou empresa) pode ser obtida nos Anuários Estatísticos da Previdência Social – AEPS, publicados pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. No anuário estatístico é possível obter, também, dados sobre o valor médio do salário-maternidade pago diretamente pelo INSS e pela empresa. Utilizamos a publicação mais recente, disponível na internet, que se refere ao ano de 2021 e cobre o período de 2018 a 2021⁴⁷.

Relativamente à quantidade de benefícios pagos pelo INSS, o gráfico 1 retrata a série de concessões verificadas no período entre 2018 e 2021.

Gráfico 1 - Salários-maternidade concedidos por mês
Pagos diretamente pelo INSS - 2018 a 2021
Quantidade de benefícios



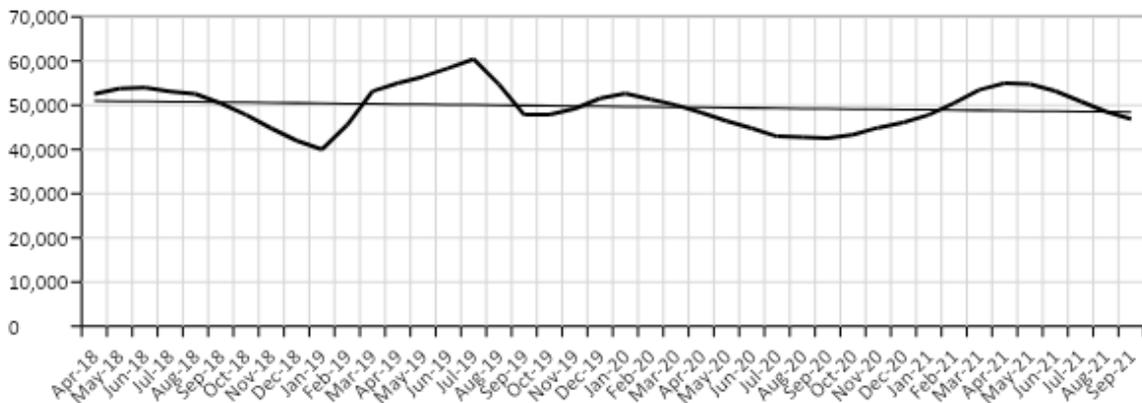
Fonte: AEPS - 2021/INSS.

Uma avaliação mais precisa da tendência futura de curto e médio prazos pode ser proporcionada pela suavização da série mensal, tal a série de médias móveis (centradas de seis meses) mostrada no gráfico 2, juntamente com sua reta de tendência.

⁴⁶ Levantamento realizado entre 2016 e 2021 indicam que dos 16 milhões de nascimentos no país, 859,3 mil foram registrados sem o nome do pai. Acesso em <https://encurtador.com.br/aoQ36> (<https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2022/08/14/quase-500-criancas-sao-registradas-por-dia-sem-o-nome-do-pai-no-brasil-e-um-direito-da-crianca-diz-mae-que-conseguiu-na-justica-que-pai-reconhecesse-filha.ghtml>).

⁴⁷ O anuário estatístico da previdência social pode ser consultado no endereço eletrônico <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/dados-estatisticos-previdencia-social-e-inss>.

Gráfico 2 - Salários-maternidade concedidos por mês
Pagos diretamente pelo INSS - 2018 a 2021
Quantidade de benefícios (média móvel centrada - 6 períodos)

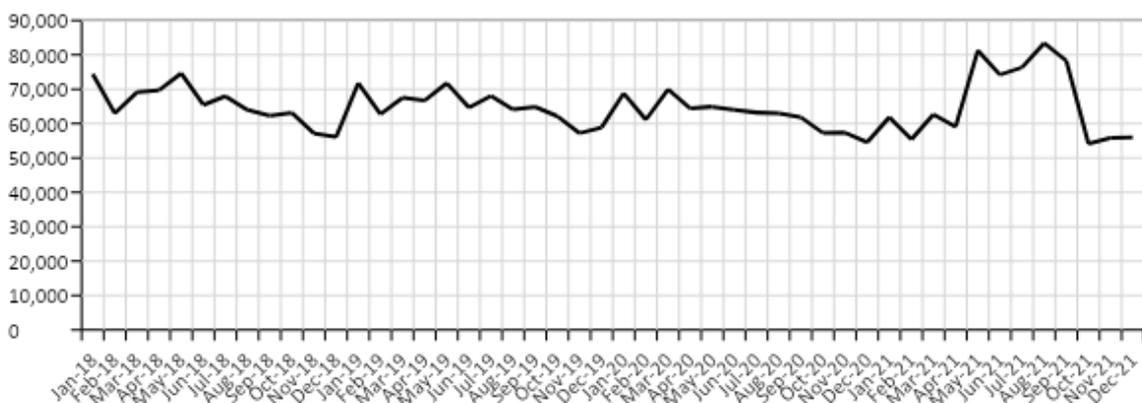


Fonte: AEPS - 2021/INSS.

Da leitura do gráfico 2, observa-se leve tendência de redução média no quantitativo mensal de concessões de salários-maternidade, em torno 62 concessões a cada mês, no período de 2018 a 2021.

Quanto à quantidade de benefícios pagos pelas empresas, o gráfico 3 mostra a série de concessões observadas no período de 2018 a 2021.

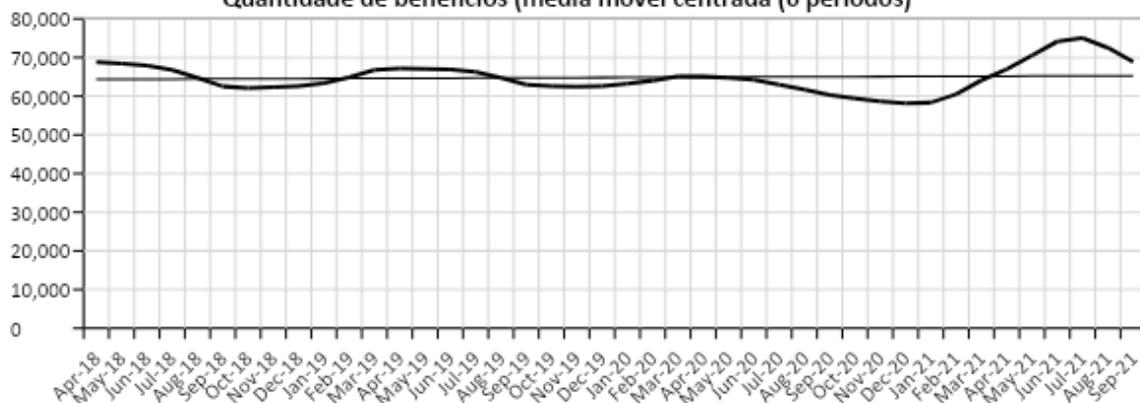
Gráfico 3 - Salários-maternidade concedidos por mês
Pagos diretamente pelas empresas - 2018 a 2021
Quantidade de benefícios



Fonte: AEPS - 2021/INSS.

Uma avaliação mais precisa da tendência futura de curto e médio prazos pode ser proporcionada pela suavização da série mensal, tal a série de médias móveis (centradas de seis meses) mostrada no gráfico 4, juntamente com sua reta de tendência.

Gráfico 4 - Salários-maternidade concedidos por mês
Pagos diretamente pelas empresas - 2018 a 2021
Quantidade de benefícios (média móvel centrada (6 períodos))

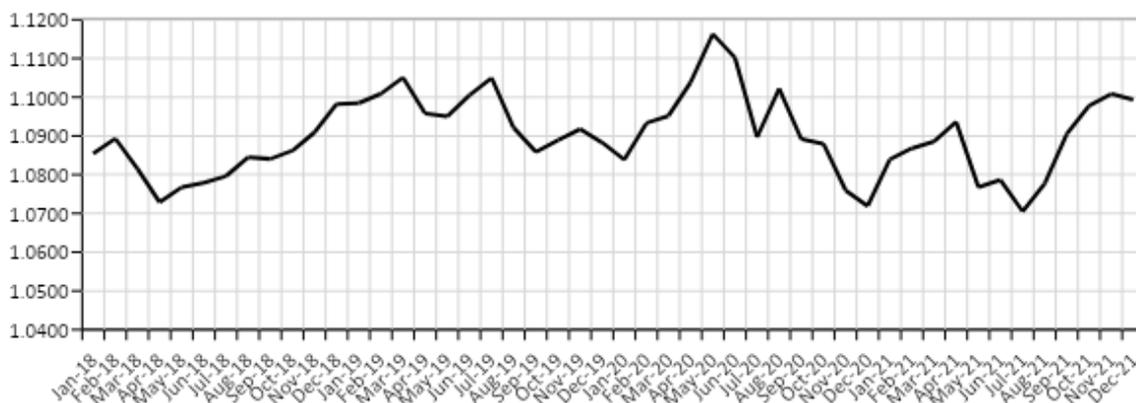


Fonte: AEPS - 2021/INSS.

Nota-se leve tendência de aumento médio no quantitativo mensal de concessões de salários-maternidade, em torno 23 concessões a cada mês, no período de 2018 a 2021.

No tocante aos valores médios mensais do salário-maternidade, a série histórica do período entre 2018 a 2021 consta no gráfico 5 para os benefícios pagos pelo INSS.

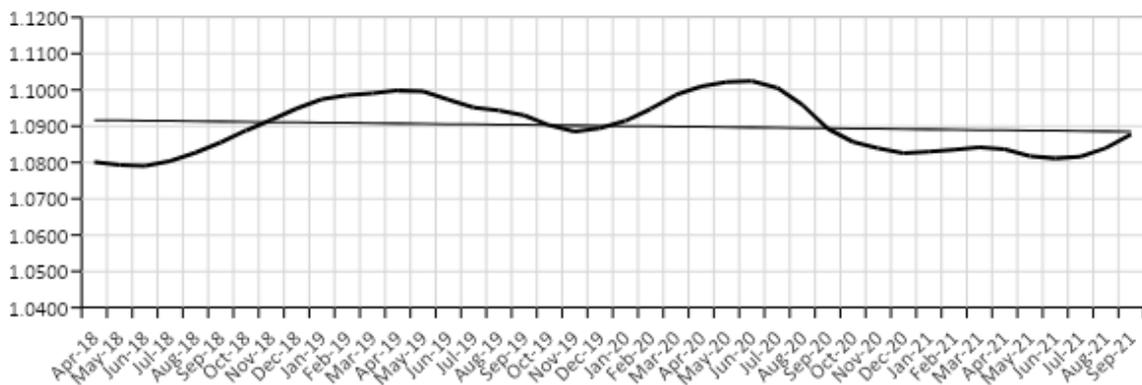
Gráfico 5 - Salários-maternidade concedidos por mês
Pagos diretamente pelo INSS - 2018 a 2021
Valor médio do benefício em salários-mínimos



Fonte: AEPS - 2021/INSS.

A suavização do gráfico 5 promovida pela média móvel (centrada de seis meses) permite uma avaliação mais precisa da tendência futura de curto e médio prazo, como mostrado no gráfico 6.

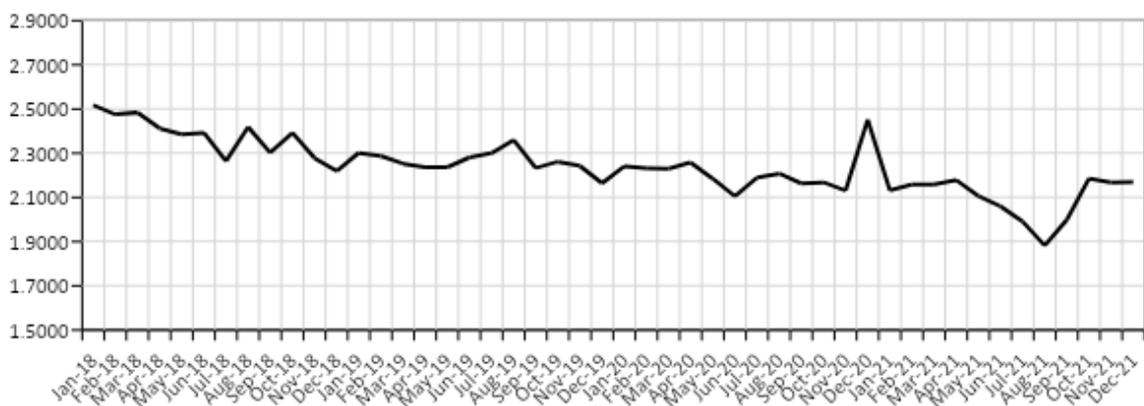
**Gráfico 6 - Salários-maternidade concedidos por mês
Pagos diretamente pelo INSS - 2018 a 2021
Valor médio do benefício em salários-mínimos
Média centrada móvel (seis períodos)**



Fonte: AEPS - 2021/INSS.

Procedendo da mesma forma para os valores médios mensais do salário-maternidade pago pelas empresas, temos a série histórica do período de 2018 a 2021 representada no gráfico 7.

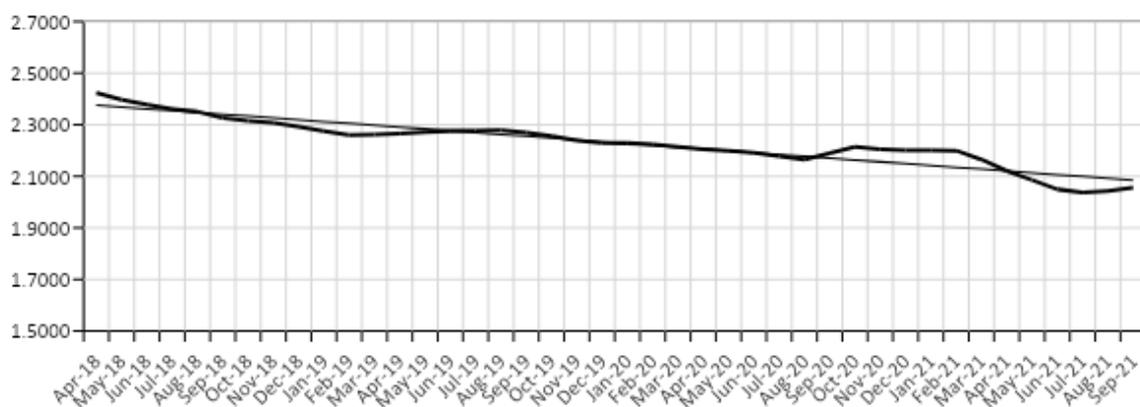
**Gráfico 7 - Salários-maternidade concedidos por mês
Pagos diretamente pelas empresas - 2018 a 2021
Valor médio do benefício em salários-mínimos**



Fonte: AEPS - 2021/INSS.

O resultado da suavização mediante o método da média móvel (centrada de 6 meses) está indicada no gráfico 8.

Gráfico 8 - Salários-maternidade concedidos por mês
Pagos diretamente pelas empresas - 2018 a 2021
Valor médio do benefício em salários-mínimos
Média centrada móvel (seis períodos)



Fonte: AEPS - 2021/INSS.

Com base nas regras das linhas de tendência indicadas nos gráficos 2, 4, 6 e 8, é possível projetar o quantitativo esperado de salários-maternidade concedidos mensalmente e o valor médio mensal do benefício para o período de 2024 a 2026. O resultado está representado pela série mostrada na Tabela 1.

Tabela 1 - Quantidade esperada de salários-maternidade concedidos e valor médio projetado do benefício por mês e pagador para 2024 a 2026

Mês/Ano	Quantidade		Valor (SM)	
	INSS	Empresas	INSS	Empresas
jan/24	46.788	65.918	1,0863	1,5484
fev/24	46.726	65.941	1,0862	1,5413
mar/24	46.664	65.964	1,0861	1,5342
abr/24	46.603	65.987	1,0860	1,5271
mai/24	46.541	66.010	1,0860	1,5200
jun/24	46.479	66.033	1,0859	1,5129
jul/24	46.418	66.056	1,0858	1,5058
ago/24	46.356	66.079	1,0857	1,4987
set/24	46.294	66.102	1,0856	1,4916
out/24	46.232	66.125	1,0856	1,4845
nov/24	46.171	66.148	1,0855	1,4774
dez/24	46.109	66.171	1,0854	1,4703
jan/25	46.047	66.194	1,0853	1,4632
fev/25	45.985	66.217	1,0852	1,4561
mar/25	45.924	66.240	1,0852	1,4490
abr/25	45.862	66.263	1,0851	1,4419
mai/25	45.800	66.286	1,0850	1,4348
jun/25	45.739	66.309	1,0849	1,4277
jul/25	45.677	66.332	1,0848	1,4206
ago/25	45.615	66.355	1,0848	1,4135
set/25	45.553	66.378	1,0847	1,4064
out/25	45.492	66.401	1,0846	1,3993

Tabela 1 - Quantidade esperada de salários-maternidade concedidos e valor médio projetado do benefício por mês e pagador para 2024 a 2026

A

Mês/Ano	Quantidade		Valor (SM)	
	INSS	Empresas	INSS	Empresas
nov/25	45.430	66.424	1,0845	1,3922
dez/25	45.368	66.447	1,0844	1,3851
jan/26	45.306	66.471	1,0844	1,3780
fev/26	45.245	66.494	1,0843	1,3709
mar/26	45.183	66.517	1,0842	1,3638
abr/26	45.121	66.540	1,0841	1,3567
mai/26	45.060	66.563	1,0840	1,3496
jun/26	44.998	66.586	1,0840	1,3425
jul/26	44.936	66.609	1,0839	1,3354
ago/26	44.874	66.632	1,0838	1,3283
set/26	44.813	66.655	1,0837	1,3212
out/26	44.751	66.678	1,0836	1,3141
nov/26	44.689	66.701	1,0836	1,3070
dez/26	44.627	66.724	1,0835	1,2999

tabela 1 servirá de parâmetro para a projeção da quantidade de concessões de salário-paternidade e seu respectivo valor médio. Sobre os valores nela constante, aplicamos as proporções observadas entre a quantidade de trabalhadores com e sem carteira assinada por gênero, bem como a diferença de remuneração percebida entre homens e mulheres.

Para fins de estimar a proporção de homens e mulheres com e sem carteira assinada e que contribuem para o RGPS, bem como a diferença de remuneração entre os gêneros, utilizamos a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNADC, referente ao 2º trimestre de 2023. Levamos em consideração o grupo de pessoas que compõe a população ocupada.

Dessa forma, apuramos que, para a população ocupada, contribuinte para o regime geral de previdência social e empregada no setor privado ou público com carteira assinada, exceto o empregado doméstico, o salário do homem é, em média, 19,68% superior ao da mulher. Para os demais trabalhadores que contribuem para o RGPS, incluindo os trabalhadores domésticos com carteira assinada e excluindo os servidores e militares, a remuneração do homem é 51,51% maior que a da mulher.

Além disso, constatamos que os homens empregados com carteira assinada representam 58,99% desse segmento e as mulheres, 41,01%. Isso significa que para cada mulher com carteira assinada, existe 1,44 homem. Considerando os demais trabalhadores que contribuem para RGPS, inclusive os empregados domésticos com carteira assinada e excluindo os servidores e militares, os homens correspondem a 54,25% desse segmento, enquanto as mulheres, 45,75%. Ou seja, para cada mulher nessa situação, estimamos 1,19 homem.

Aplicando as proporções mencionadas acima sobre a quantidade de concessões do salário-maternidade e sobre o seu valor médio mensal esperado, respectivamente, para o

período de 2024 a 2026, mostrados na tabela 1, temos a projeção de quantidade e valor mensal médio para o salário-paternidade no período considerado, mostrado na tabela 2. Vale lembrar que adotamos a premissa de que a quantidade de concessões de salário-paternidade deve sofrer redução de 5,33% em razão da ausência do nome do pai em alguns registros de nascimento da criança.

Tabela 2 - Quantidade esperada de salários-paternidade concedidos e valor médio projetado do benefício por mês e pagador para 2024 a 2026

Ano.Mês	Quantidade		Valor (SM)	
	INSS	Empresas	INSS	Empresas
jan/24	52.530	89.762	1,6458	1,8530
fev/24	52.460	89.793	1,6457	1,8445
mar/24	52.391	89.824	1,6455	1,8360
abr/24	52.322	89.856	1,6454	1,8275
mai/24	52.252	89.887	1,6453	1,8191
jun/24	52.183	89.919	1,6452	1,8106
jul/24	52.114	89.950	1,6451	1,8021
ago/24	52.045	89.981	1,6449	1,7936
set/24	51.975	90.013	1,6448	1,7851
out/24	51.906	90.044	1,6447	1,7766
nov/24	51.837	90.075	1,6446	1,7681
dez/24	51.767	90.107	1,6444	1,7596
jan/25	51.698	90.138	1,6443	1,7511
fev/25	51.629	90.169	1,6442	1,7426
mar/25	51.559	90.201	1,6441	1,7341
abr/25	51.490	90.232	1,6440	1,7256
mai/25	51.421	90.263	1,6438	1,7171
jun/25	51.352	90.295	1,6437	1,7086
jul/25	51.282	90.326	1,6436	1,7001
ago/25	51.213	90.358	1,6435	1,6916
set/25	51.144	90.389	1,6434	1,6831
out/25	51.074	90.420	1,6432	1,6746
nov/25	51.005	90.452	1,6431	1,6661
dez/25	50.936	90.483	1,6430	1,6576
jan/26	50.866	90.514	1,6429	1,6491
fev/26	50.797	90.546	1,6427	1,6406
mar/26	50.728	90.577	1,6426	1,6321
abr/26	50.659	90.608	1,6425	1,6236
mai/26	50.589	90.640	1,6424	1,6151
jun/26	50.520	90.671	1,6423	1,6066
jul/26	50.451	90.702	1,6421	1,5981
ago/26	50.381	90.734	1,6420	1,5896
set/26	50.312	90.765	1,6419	1,5811
out/26	50.243	90.797	1,6418	1,5726
nov/26	50.173	90.828	1,6417	1,5641
dez/26	50.104	90.859	1,6415	1,5556

Com as projeções do quantitativo de concessões do salário-paternidade e do valor

médio esperado do benefício, estima-se o impacto fiscal para os exercícios financeiros de 2024, 2025 e 2026, pela aplicação dos prazos de duração do salário-paternidade sugeridos pelos participantes do grupo de trabalho sobre essas projeções, cujo resultado está expresso na tabela 3.

Tabela 3 - Impacto fiscal decorrente da instituição do salário-paternidade, segundo prazos sugeridos pelos participantes do grupo de trabalho, exceto quanto à licença parental

Participantes do grupo de trabalho (período de licença-paternidade)	Exercício financeiro	Impacto fiscal (SM)			Salário-Mínimo (R\$)	Impacto fiscal (R\$ mil)		
		INSS	Empresa	Total		INSS	Empresa	Total
Sinait (5 dias pela empresa + 15 dias pelo Estado)	2024	514.742	974.674	1.489.415	1.320	679.459	1.286.569	1.966.028
	2025	506.085	923.501	1.429.586	1.320	668.033	1.219.021	1.887.054
	2026	497.443	871.868	1.369.312	1.320	656.625	1.150.866	1.807.491
CNJ e Promundo (20 dias)	2024	686.322	1.299.565	1.985.887	1.320	905.945	1.715.425	2.621.371
	2025	674.780	1.231.335	1.906.115	1.320	890.710	1.625.362	2.516.072
	2026	663.258	1.162.491	1.825.749	1.320	875.500	1.534.488	2.409.988
SNCF/MDS e GeFam (30 dias)	2024	1.029.483	1.949.347	2.978.831	1.320	1.358.918	2.573.138	3.932.056
	2025	1.012.171	1.847.002	2.859.173	1.320	1.336.065	2.438.043	3.774.108
	2026	994.887	1.743.736	2.738.623	1.320	1.313.251	2.301.732	3.614.983
GeFam e ABRH (60 dias)	2024	1.973.838	3.740.145	5.713.983	1.320	2.605.467	4.936.991	7.542.458
	2025	2.025.783	3.702.568	5.728.351	1.320	2.674.033	4.887.390	7.561.423
	2026	1.991.213	3.496.113	5.487.326	1.320	2.628.401	4.614.870	7.243.271
Coordigualdade/MPT (120 dias)	2024	3.606.681	6.843.252	10.449.933	1.320	4.760.819	9.033.093	13.793.912
	2025	4.057.333	7.439.366	11.496.700	1.320	5.355.680	9.819.964	15.175.643
	2026	3.988.184	7.026.764	11.014.947	1.320	5.264.402	9.275.328	14.539.730

No caso da licença parental, sugerida pelo IPEA e pela Unicef, alguns pressupostos devem ser acrescidos às premissas básicas. Nessa situação, admitimos que:

- 5,33% das concessões de salário-maternidade são percebidas somente pelas mães durante 6 meses, tendo em vista a ausência do nome do pai no registro da criança;
- a quantidade de concessões de salário-paternidade que supere 94,67% das concessões do salário-maternidade serão percebidas apenas pelos pais durante 6 meses (considerando que, apesar de nem todos os pais registrarem seus filhos, há mais homens do que mulheres filiados ao RGPS).

Além disso, se o período de licença utilizado pelo pai superar dois meses, a parcela não utilizada pela mãe que faltar para completar quatro meses de afastamento deve ser deduzida do custo total da licença. Isso ocorre porque a legislação em vigor prevê um período de quatro meses de licença-maternidade, cuja despesa deve estar prevista no orçamento.

Com esses pressupostos, estimamos o impacto fiscal decorrente da instituição da licença parental, considerando algumas possibilidades de divisão de período de afastamento entre mãe e pai da criança. O resultado consta na tabela 4.

Tabela4 - Impacto fiscal decorrente da instituição da licença-paternidade segundo o sexo e o período de licença utilizado pelo pai e pela mãe

Divisão da licença parental	Exercício financeiro	Custo mães		Impacto no orçamento já previsto para a licença-maternidade [Y-M] (SM)	Custo pais (SM)	Impacto fiscal licença parental (SM)
		Já previsto no orçamento [X] (SM)	Efetivo [Y] (SM)			
Mãe: 5 meses Pai: 1 mês	2024	7.241.924	7.585.046	343.122	5.855.160	6.198.282
	2025	6.950.279	8.796.835	1.846.556	6.541.670	8.388.226
	2026	6.656.442	8.425.746	1.769.304	6.248.783	8.018.087
Mãe: 4 meses Pai: 2 meses	2024	7.241.924	6.440.472	-801.452	7.904.922	7.103.470
	2025	6.950.279	7.137.453	187.174	8.695.165	8.882.339
	2026	6.656.442	6.835.800	179.358	8.315.476	8.494.833
Mãe: 3 meses Pai: 3 meses	2024	7.241.924	5.154.976	-2.086.948	9.771.327	7.684.379
	2025	6.950.279	5.483.837	-1.466.442	10.855.866	9.389.424
	2026	6.656.442	5.251.663	-1.404.779	10.389.425	8.984.646
Mãe: 2 meses Pai: 4 meses	2024	7.241.924	3.729.038	-3.512.886	11.453.777	7.940.892
	2025	6.950.279	3.835.991	-3.114.288	13.023.768	9.909.480
	2026	6.656.442	3.673.339	-2.983.103	12.470.628	9.487.525
Mãe: 1 mês Pai: 5 meses	2024	7.241.924	2.163.137	-5.078.787	12.951.675	7.872.888
	2025	6.950.279	2.193.918	-4.756.361	15.198.867	10.442.507
	2026	6.656.442	2.100.832	-4.555.610	14.559.079	10.003.469

A tabela 5 demonstra o impacto da instituição da licença-paternidade na modalidade parental segundo o agente pagador e o período de afastamento da mãe e do pai.

Tabela 5 - Impacto fiscal decorrente da instituição da licença-paternidade segundo o agente pagador e o período de licença utilizado pelo pai e pela mãe

Divisão da licença parental	Exercício financeiro	Impacto fiscal (SM)			Salário-mínimo (R\$)	Impacto fiscal (R\$ mil)		
		INSS	Empresa	Total		INSS	Empresa	Total
Mãe: 5 meses Pai: 1 mês	2024	1.753.762	4.444.520	6.198.282	1.320	2.314.966	5.866.766	8.181.733
	2025	2.439.381	5.948.845	8.388.226	1.320	3.219.983	7.852.476	11.072.458
	2026	2.397.834	5.620.253	8.018.087	1.320	3.165.141	7.418.735	10.583.875
Mãe: 4 meses Pai: 2 meses	2024	2.167.011	4.936.459	7.103.470	1.320	2.860.455	6.516.125	9.376.580
	2025	2.727.537	6.154.802	8.882.339	1.320	3.600.348	8.124.339	11.724.687
	2026	2.681.038	5.813.795	8.494.833	1.320	3.538.971	7.674.209	11.213.180
Mãe: 3 meses Pai: 3 meses	2024	2.460.797	5.223.583	7.684.379	1.320	3.248.252	6.895.129	10.143.381
	2025	3.017.711	6.371.713	9.389.424	1.320	3.983.378	8.410.661	12.394.039
	2026	2.966.258	6.018.388	8.984.646	1.320	3.915.461	7.944.272	11.859.733

Tabela 5 - Impacto fiscal decorrente da instituição da licença-paternidade segundo o agente pagador e o período de licença utilizado pelo pai e pela mãe

Divisão da licença parental	Exercício financeiro	Impacto fiscal (SM)			Salário-mínimo (R\$)	Impacto fiscal (R\$ mil)		
		INSS	Empresa	Total		INSS	Empresa	Total
Mãe: 2 meses Pai: 4 meses	2024	2.635.084	5.305.808	7.940.892	1.320	3.478.311	7.003.666	10.481.977
	2025	3.309.903	5.305.808	8.615.711	1.320	4.369.072	7.003.666	11.372.738
	2026	3.253.493	5.305.808	8.559.300	1.320	4.294.610	7.003.666	11.298.276
Mãe: 1 mês Pai: 5 meses	2024	2.689.839	5.183.049	7.872.888	1.320	3.550.588	6.841.625	10.392.212
	2025	3.604.115	6.838.392	10.442.507	1.320	4.757.431	9.026.678	13.784.109
	2026	3.542.743	6.460.727	10.003.469	1.320	4.676.420	8.528.159	13.204.580

Para todas as possibilidades sugeridas pelo grupo de trabalho, as importâncias estimadas na moeda corrente estão em valores presentes. Isso significa que o salário-mínimo usado nos cálculos corresponde ao valor vigente de R\$ 1.320. Além disso, consideramos que os benefícios começarão a ser concedidos em janeiro de 2024 para os casos de nascimento com vida e adoção verificados a partir de então.

5. Conclusão

A instituição do salário-paternidade possui impacto orçamentário e financeiro, uma vez que eleva a despesa pública. Os resultados dos cálculos realizados estão demonstrados nas tabelas 3, 4 e 5, que indicam os impactos fiscais para as situações sugeridas pelos grupos de trabalho.

Constatamos, com base na PNADC, referente ao 2º trimestre de 2023, que a proporção de homens que contribuem para o RGPS é maior do que a de mulheres. Dessa forma, entendemos razoável esperar um número superior de concessões do benefício para os homens. Ou seja, o homem deve ter mais chance de perceber o benefício do que a mulher. Isso significa que pode ocorrer, com mais frequência, situações em que o pai recebe o benefício e a mãe não.

Para termos uma ideia da quantidade de benefícios envolvidos nesta estimativa, fizemos um comparativo entre os salários-maternidade concedidos com o número de nascidos vivos e a população ocupada para o período entre 2018 e 2021 e para os anos seguintes. O resultado consta na tabela 6.

Tabela 6 - Dados anuais sobre população ocupada de mulheres, quantidade de concessões de salário-maternidade e número de pessoas nascidas vivas (milhares)

Itens	Bases efetivas				Projeções	
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
População ocupada geral (PNADC)	21.305	21.778	19.524	19.925	22.853	23.879
População ocupada com CTPS (PNADC)	13.986	14.391	12.943	13.336	15.034	15.656
População ocupada - Demais (PNADC)	7.319	7.387	6.581	6.589	7.818	8.223
Nascidos vivos (SINASC)	2.945	2.849	2.730	2.677	2.668	2.642
Salários-maternidade concedidos (AEPS)	1.395	1.391	1.301	1.407	1.361	1.355
INSS (AEPS)	608	611	550	608	575	566
Empresa (AEPS)	787	780	750	799	786	789
Salário-maternidade/Nascidos vivos (%)	47,4%	48,8%	47,6%	52,5%	51,0%	51,3%
Salário-maternidade/População ocupada (%)	6,55%	6,39%	6,66%	7,06%	5,96%	5,68%

Obs.: Os valores da PNADC estão baseados nos microdados referentes ao segundo trimestre de cada ano.

caso do salário-paternidade, elaboramos a tabela 7:

Tabela 7 - Dados anuais sobre população ocupada de homens, quantidade de concessões de salário-paternidade esperada e número de pessoas nascidas vivas (milhares)

Itens	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
População ocupada (PNADC)	29.530	29.909	28.073	28.770	31.499	32.271			
População ocupada com CTPS (PNADC)	21.092	21.346	19.762	20.012	22.046	22.519			
População ocupada - Demais (PNADC)	8.438	8.563	8.311	8.758	9.453	9.752			
Nascidos vivos (SINASC)	2.945	2.849	2.730	2.677	2.668	2.642	2.622	2.604	2.588
Salários-paternidade concedidos	1.787	1.766	1.743	1.900	1.749	1.710	1.705	1.700	1.694
INSS	664	671	658	765	658	636	626	616	606
Empresa	1.123	1.096	1.085	1.135	1.091	1.075	1.079	1.084	1.088
Salário-paternidade/Nascidos vivos (%)	60,7%	62,0%	63,8%	71,0%	65,6%	64,7%	65,0%	65,3%	65,4%
Salário-paternidade/População ocupada (%)	6,1%	5,9%	6,2%	6,6%	5,6%	5,3%	5,3%	5,3%	5,2%

Obs.: i) Os valores da PNADC estão baseados nos microdados referentes ao segundo trimestre de cada ano. ii) A quantidade de salário-paternidade em relação à população ocupada, toma com referência a população ocupada de 2023.

acordo com as tabelas, observamos que não há uma variação brusca de comportamento ao longo do tempo. No caso das mulheres, a quantidade de salários-maternidade concedida em relação ao número de nascidos vivos saltou de uma média anual 49,10%, com base em dados efetivos, para 51,16%, com base nas projeções, valor um pouco inferior ao observado em 2021. Em relação à população ocupada, a quantidade média anual de concessões de salário-maternidade passou de 6,66% para 5,82%.

Para os homens, a quantidade de concessões de salários-paternidade estimada em relação ao número de nascidos vivos pulou de 64,34%, em média, no período de 2018 a 2021 para 65,21% nos exercícios seguintes. Em comparação com a população de homens

ocupada, a quantidade de salários-paternidade mudou de 6,19% para 5,33% em média, por ano.

Nas tabelas 6 e 7, notamos que a quantidade relativa de benefícios concedidos em comparação com a população ocupada é semelhante entre homens e mulheres, sendo a proporção entre as mulheres um pouco superior a dos homens. Entre 2018 e 2023, a média anual de concessões de salário-maternidade em relação à quantidade de mulheres ocupadas e contribuintes para o RGPS é de 6,38%. A mesma proporção, no caso do salário-paternidade é de 5,94%.

Acrescentamos que a estimativa do impacto fiscal é apenas um dos requisitos necessários à adequação orçamentária e financeira. Vale ressaltar que, no caso de proposição que cria ou aumente despesa obrigatória, outros requisitos constitucionais ou legais de admissibilidade orçamentária e financeira são aplicáveis.

A Constituição Federal prevê no art. 195, § 5º, que nenhum benefício ou serviço da seguridade social pode ser criado, majorado ou estendido sem indicação da fonte de custeio. No mesmo sentido, o art. 17 da Lei de Responsabilidade Fiscal exige medidas de compensação para neutralizar o aumento da despesa.

De acordo com a LDO vigente (Lei nº 14.436, de 9 de agosto de 2022), a medida de compensação pode se dar por meio de redução permanente de despesa obrigatória ou de aumento da receita proveniente de elevação de alíquotas, ampliação da base de cálculo, majoração ou criação de tributo ou contribuição.

Diante do exposto, colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais julgados necessários.

Túlio Cambraia
Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira

ANEXO 5 - PROJETOS DE LEI SOBRE LICENÇA-PATERNIDADE E CORRELATOS EM TRAMITAÇÃO NA CÂMARA DOS DEPUTADOS⁴⁸

	PROPOSIÇÃO	EMENTA	AUTOR	SITUAÇÃO NA CD
1	PEC 494/2006	Altera os incisos XVIII e XIX do art. 7º da Constituição Federal, para conceder licença-maternidade e licença-paternidade em caso de adoção.	Senado Federal - Maria do Carmo Alves	MESA - Aguardando Criação de Comissão Temporária
2	PL 3935/2008	Acrescenta arts. 473-A a 473-C à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar a licença-paternidade a que se refere o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal.	Senado Federal - Patrícia Saboya	MESA - Aguardando Criação de Comissão Temporária
3	PL 4853/2009	Altera o inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença-paternidade. Explicação: Concede licença-paternidade pelo período de 30 (trinta) dias.	Urzeni Rocha	Apensado ao PL 3935/2008
4	PL 6753/2010	Acrescenta dispositivos à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença parental.	Senado Federal - Antônio Carlos Valadares	Apensado ao PL 3935/2008
5	PL 879/2011	Acrescenta art. 473-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para estipular em 30 (trinta) dias a licença-paternidade.	Erika Kokay	Apensado ao PL 6753/2010

⁴⁸ Pesquisa realizada pelo Centro de Documentação e Informação da Câmara dos Deputados, em junho de 2023.

	PROPOSIÇÃO	EMENTA	AUTOR	SITUAÇÃO NA CD
6	PL 901/2011	Dá nova redação aos arts. 3º, 4º e 5º e acrescenta art. 5º-A e §§ 3º e 4º ao Art. 1.º da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, para ampliar a licença-paternidade para os casos mencionados.	Erika Kokay	Apensado ao PL 879/2011
7	PL 2098/2011	Altera o inciso III do art. 473, e acrescenta um parágrafo único ao artigo, da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a licença-paternidade. Explicação: Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1943. Fixa em cinco dias a licença-paternidade no decorrer da primeira semana do nascimento, quando se tratar de parto prematuro será computada a partir da alta hospitalar.	Luis Tibé	Apensado ao PL 879/2011
8	PL 2272/2011	Concede ao pai adotivo solteiro, o direito à licença-paternidade e ao salário-paternidade, alterando a consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.	Andreia Zito	Apensado ao PL 6753/2010
9	PL 3212/2012	Concede ao pai empregado o direito à licença-paternidade nos moldes da licença-maternidade, nos casos de falecimento da mãe, em decorrência de complicações no parto ou nos casos de invalidez permanente ou temporária da genitora, declarada por junta médica. Explicação: Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 e a Lei nº 8.213, de 1991.	Andreia Zito	Apensado ao PL 6753/2010

	PROPOSIÇÃO	EMENTA	AUTOR	SITUAÇÃO NA CD
10	PL 3281/2012	Acrescenta dispositivos à Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais o art. 207-A e ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o § 5º ao art. 392, sobre a concessão de licença paternidade nos moldes da licença maternidade, a servidor público e a empregado celetista, que tenha perdido a mulher no parto, sem prejuízo da remuneração.	Antonio Carlos Mendes Thame	Apensado ao PL 6753/2010
11	PL 3325/2012	Regulamenta a Licença Paternidade a que se refere o art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal.	Edivaldo Holanda Junior	Apensado ao PL 6753/2010
12	PL 3431/2012	Altera a redação do art. 473 do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que "aprova a Consolidação das Leis do Trabalho". Explicação: Estabelece que a licença paternidade, quando o adotante único for homem, será de 120 (cento e vinte) dias.	Erika Kokay	Apensado ao PL 2272/2011
13	PL 3445/2012	Dispõe sobre a licença-paternidade em caso de óbito ou incapacidade física ou mental da mãe. Explicação: Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1943 e a Lei nº 8.213, de 1991.	Wilson Filho	Apensado ao PL 6753/2010
14	PL 3831/2012	Altera o inciso II do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, para ampliar o prazo da licença paternidade e estender os mesmo benefícios aos casos de adoção. Explicação: Amplia o prazo da licença paternidade para noventa dias.	Felipe Bornier	Apensado ao PL 879/2011
15	PL 7985/2014	Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto Lei Nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, de forma a ampliar a licença paternidade.	Rubens Bueno	Apensado ao PL 3935/2008

	PROPOSIÇÃO	EMENTA	AUTOR	SITUAÇÃO NA CD
16	PL 1099/2015	Acrescenta os arts. 473-A e 473-B à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para regulamentar a licença-paternidade a que se refere o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, e altera as Leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de junho de 1991, que dispõem, respectivamente, sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências; e sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.	Expedito Netto	Apensado ao PL 3935/2008
17	PL 1131/2015	Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para ampliar a licença paternidade para trinta dias	Roney Nemer	Apensado ao PL 879/2011
18	PL 2534/2015	Altera o inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a licença-paternidade de quinze dias. Explicação: Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1943.	Veneziano Vital do Rêgo	Apensado ao PL 879/2011
19	PL 2915/2015	Altera o art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT para dispor sobre a licença-paternidade. Explicação: Amplia o prazo da licença- paternidade para 30 dias, permite a prorrogação da licença por um ano sem remuneração e garante o emprego até cinco meses após o término da licença. Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1943.	Geraldo Resende	Apensado ao PL 3935/2008
20	PL 4808/2016	Altera o Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969, que reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Territórios e do Distrito Federal. Explicação: Trata dos critérios de concessão da licença maternidade e licença paternidade aos militares dos Estados e do Distrito Federal.	Capitão Augusto	CPASF - Aguardando Designação de Relator

	PROPOSIÇÃO	EMENTA	AUTOR	SITUAÇÃO NA CD
21	PL 4878/2016	Altera a redação do Inciso III, do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5452, de 1º de maio de 1943, e o artigo 208, da Lei n.º. 8.112, de 11 de dezembro de 1990 para definir a duração da licença paternidade.	Franklin Lima	Apensado ao PL 879/2011
22	PL 5939/2016	Altera a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal para os trabalhadores e a Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1.965 que dispõe sobre o pagamento da gratificação prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Explicação: Faculta aos empregados em acordo com os empregadores a conversão em dias de licença-maternidade e licença-paternidade o valor total ou parcial da remuneração da gratificação de Natal.	Vinicius Gurgel	Apensado ao PL 3935/2008
23	PL 7153/2017	"Altera o Decreto 5.452, de 01 de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a licença paternidade".	Francisco Floriano	Apensado ao PL 3935/2008
24	PL 7601/2017	Altera a Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, que "cria o Programa Empresa Cidadã", para majorar o prazo da Licença Maternidade e Paternidade.	Fábio Sousa	Apensado ao PL 901/2011
25	PL 7824/2017	Modifica o inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1943, para dispor sobre a licença-paternidade de quinze dias, acrescida de cinco dias por filho, em caso de nascimentos múltiplos.	Veneziano Vital do Rêgo	Apensado ao PL 6753/2010
26	PL 8335/2017	Altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, para ampliar o seu alcance também às empresas optantes pela tributação pelo lucro presumido.	Carlos Bezerra	CFT - Aguardando Designação de Relator

	PROPOSIÇÃO	EMENTA	AUTOR	SITUAÇÃO NA CD
27	PL 9383/2017	Acrescenta parágrafo único ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a licença-paternidade na hipótese de nascimento ou adoção de múltiplos. Explicação: Altera o Decreto-lei nº 5452, de 1943.	Wladimir Costa	Apensado ao PL 7824/2017
28	PL 9412/2017	Dispõe sobre a licença materna e paterna compartilhada. Explicação: Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1943.	Mariana Carvalho	Apensado ao PL 6753/2010
29	PL 9598/2018	Majora o prazo da licença paternidade prevista no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, a fim de adequar a licença paternidade à nova realidade social das famílias.	Dr. Sinval Malheiros	Apensado ao PL 879/2011
30	PL 11033/2018	Modifica art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em seu inciso III, para dispor sobre a licença-paternidade de dez dias, acrescida de 3 (três) dias por filho, em caso de nascimentos múltiplos. Explicação: Altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1943.	Carlos Henrique Gaguim	Apensado ao PL 7824/2017
31	PL 855/2019	Institui a licença parental em todo território nacional.	Talíria Petrone	Apensado ao PL 6753/2010
32	PL 2218/2019	Dispõe sobre a licença-paternidade, no âmbito das polícias militares e corpos de bombeiros militares	Guilherme Derrite	Apensado ao PL 4808/2016
33	PL 2513/2019	Regulamenta a licença-paternidade e fortalece a proteção às famílias em caso de nascimento ou adoção de criança com deficiência.	Diego Garcia	Apensado ao PL 6753/2010
34	PL 2786/2019	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a licença-paternidade. Explicação: Altera o Decreto-lei nº 5.452 de 1943.	Luizianne Lins	Apensado ao PL 879/2011

	PROPOSIÇÃO	EMENTA	AUTOR	SITUAÇÃO NA CD
35	PL 4087/2019	Altera a Lei nº 11.770, de 9 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", para prorrogar as licenças maternidade e paternidade em caso de nascimento de prematuro.	Dra. Soraya Manato	Apensado ao PL 2220/2011
36	PL 559/2020	Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença-paternidade.	Comissão de Seguridade Social e Família	Apensado ao PL 879/2011
37	PL 560/2020	Altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, para unificar as prorrogações das licenças-maternidade e paternidade no âmbito do Programa Empresa Cidadã, permitindo seu compartilhamento entre os pais.	Comissão de Seguridade Social e Família	Apensado ao PL 3935/2008
38	PL 569/2020	Altera o inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a licença-paternidade de 60 (sessenta) dias.	Tabata Amaral	Apensado ao PL 3935/2008
39	PL 2885/2020	Altera o inciso III, e acresce os §§ 1º e 2º ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a licença-paternidade.	Schiavinato	Apensado ao PL 3935/2008
40	PL 4351/2020	Amplia a duração da licença-maternidade e da licença-paternidade durante o período de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid19).	Angela Amin	Apensado ao PL 2765/2020

	PROPOSIÇÃO	EMENTA	AUTOR	SITUAÇÃO NA CD
41	PL 480/2021	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim ampliar para 14 (catorze) dias o período de licença-paternidade do empregado; altera a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, para dispor que a prorrogação da licença-paternidade no âmbito do Programa Empresa Cidadã ocorrerá além do período comum de licença-paternidade fixado por lei.	Nilto Tatto	Apensado ao PL 9598/2018
42	PL 3020/2021	Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a concessão de licença-maternidade, licença-paternidade e salário-maternidade em caso de aborto não criminoso e parto de natimorto.	Lucas Vergilio	Apensado ao PL 7122/2017
43	PL 3110/2021	Institui a Licença Parental.	Leandre	Apensado ao PL 855/2019
44	PL 4377/2021	Dispõe sobre a licença à gestante e à adotante, as medidas de proteção à maternidade para policiais grávidas e lactantes e a licença-paternidade, no âmbito das forças da segurança pública e dá outras providências.	Celina Leão	Apensado ao PL 4808/2016
45	PL 1315/2023	Altera o inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a licença-paternidade de 90 (noventa) dias, e insere inciso III-A, para estabelecer a licença-paternidade por 180 (cento e oitenta) dias, em caso de nascimento e adoção de múltiplos.	Pompeo de Mattos	Apensado ao PL 7824/2017
46	PL 2361/2023	Dispõe sobre a licença-parental compartilhada.	Laura Carneiro	Apensado ao PL 855/2019
47	PRC 52/2007	Acrescenta parágrafos ao art. 235 do Regimento Interno, para dispor sobre a concessão de licenças maternidade e paternidade em casos de adoção.	Bel Mesquita	PLEN - Pronta para Pauta

	PROPOSIÇÃO	EMENTA	AUTOR	SITUAÇÃO NA CD
48	PRC 157/2016	Acrescenta §1º-A e §1º-B ao art. 235 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados. Explicação: Concede às Deputadas Federais o direito de prorrogar a licença-gestante por sessenta dias, e aos Deputados Federais o direito de prorrogar por quinze dias a licença-paternidade.	Mesa Diretora da Câmara dos Deputados	CCJC - Aguardando Designação de Relator
49	PRC 206/2017	Acrescenta parágrafos ao art. 235 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, para dispor sobre a concessão de licenças maternidade e paternidade em casos de adoção.	Laura Carneiro	MESA - Aguardando Designação de Relator
50	PRC 308/2018	Altera o Regimento Interno da Câmara dos Deputados, aprovado pela Resolução no 17, de 1989, para prorrogar a duração da licença-maternidade e da licença-paternidade.	Diego Garcia	Apensado ao PRC 157/2016
51	PRC 39/2021	Altera o Regimento Interno da Câmara dos Deputados, aprovado pela Resolução nº 17, de 1989, para dispor sobre a Licença Parental devida a deputadas e deputados e dá outras providências.	Talíria Petrone	CCJC - Pronta para Pauta
52	PRC 38/2023	Acrescenta § 7º ao art. 235 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, aprovado pela Resolução nº 17, de 1989, para estender a licença-gestante e a licença-paternidade aos casos de adoção.	Laura Carneiro	Apensado ao PRC 206/2017
53	PRC 70/2023	Altera o Regimento Interno da Câmara dos Deputados, aprovado pela Resolução nº 17, de 1989, para dispor sobre a Licença Parental, devida a deputadas e deputados e dá outras providências.	Duda Salabert	SECAP(SGM) - Aguardando Chancela e Publicação do Despacho

ANEXO 6 - COMPILADO DE DADOS SOBRE LICENÇAS PELO MUNDO^{49 50}

PAÍS	LICENÇA-MATERNIDADE	LICENÇA-PATERNIDADE	LICENÇA PARENTAL	
			DURAÇÃO	VALOR DO BENEFÍCIO
Alemanha	14 semanas, remuneradas com 100%	10 dias, remunerados com 100%	3 anos (para a mãe ou o pai)	60%
Argentina	90 dias, remunerados com 100%	2 dias ⁵¹ , remunerados com 100%	-	-
Armênia	140 dias (20 semanas), remunerados com 100%	5 dias	-	-
Austrália	12 meses, não remunerados	Não há	20 semanas	Salário mínimo
Azerbaijão	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	14 dias, não remunerados	-	-
Bahrain	60 dias, remunerados com 100%	1 dia, remunerado com 100%	-	-
Belarus	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	14 dias	-	-

⁴⁹ Fontes:

Addati, L., Cassirer, N., & Gilchrist, K. (2014). Maternity and paternity at work: Law and practice across the world. International Labour Organization (ILO).
Melo, C. V. B. D. (2019). Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Estudo Técnico). Consultora Legislativa da Área V. Direito do Trabalho e Processual do Trabalho.

Dados fornecidos por Odilon Burtet (Promundo) e atualizados por Leticia Barbano e Maria Eduarda Manso (Family Talks), em agosto de 2023.

⁵⁰ Quando as informações encontradas eram conflitantes, optamos por não as incluir no quadro.

⁵¹ Está em discussão no Poder Legislativo da Argentina um projeto de aumento da licença-paternidade (licença para pessoas não gestantes) para 45 dias.

PAÍS	LICENÇA-MATERNIDADE	LICENÇA-PATERNIDADE	LICENÇA PARENTAL	
			DURAÇÃO	VALOR DO BENEFÍCIO
Bélgica	15 semanas, remuneradas com 82% nos primeiros 30 dias e com 75% no período restante, até o teto	20 dias úteis, remunerados com 100% para os 3 primeiros dias e em 82% para os restantes	-	-
Bósnia e Herzegovina	365 dias (52 semanas), remunerados com 50% a a 100%	7 dias úteis, remunerados com 100%	-	-
Bulgária	410 dias, remunerados com 90%	2 meses, remunerados com 90%	-	-
Canadá	15 semanas, com 55% da remuneração	Não há	40 semanas recebendo 55% ou 69 semanas recebendo 33% (para a mãe ou o pai)	55% ou 33%
Cazaquistão	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	5 dias, não remunerados	-	-
Chile	24 semanas, remuneradas com 100% (podem optar por 18 semanas trabalhando meio-período)	5 dias, remunerados com 100%	12 semanas, sendo 6 semanas reservadas para a mãe (dentro da licença-maternidade)	100%, até o teto
Chipre	18 semanas (1º filhos), 22 semanas (2º filhos), 26 semanas (3º filho), com remuneração variada de acordo com número de filhos	2 semanas, com remuneração variada de acordo com número de filhos	18 semanas (para a mãe e o pai)	Não remunerada
Coreia do Sul	90 dias, sendo 60 remunerados com 100%	10 dias, remunerados com 100%	18 meses (para a mãe e pai)	80% nos 3 primeiros meses e 50% no restante
Croácia	28 dias antes do parto mais 6 meses, remunerados com 100%	10 dias úteis, remunerados com 100%	8 meses (para a mãe ou o pai)	100% remunerada
Dinamarca	-	-	24 semanas (para a mãe e o pai)	100%
Egito	90 dias, remunerados com 100%	1 dia	24 meses (apenas para a mãe)	Não remunerada

PAÍS	LICENÇA-MATERNIDADE	LICENÇA-PATERNIDADE	LICENÇA PARENTAL	
			DURAÇÃO	VALOR DO BENEFÍCIO
Emirados Árabes	60 dias, sendo 45 remunerados com 100% e 15 remunerados com 50%	5 dias, remunerados com 100%	-	-
Eslováquia	34 semanas, remuneradas com 75%	Não há	36 meses (para a mãe ou o pai)	Benefício de taxa fixa
Eslovênia	105 dias, remunerados com 100%	30 dias, remunerados com 100%	130 dias (para a mãe e o pai)	100%
Espanha	16 semanas remuneradas com 100%.	16 semanas remuneradas com 100%	8 semanas (para a mãe e o pai)	100%
Estados Unidos	Não há	Não há	Não há	-
Estônia	100 dias, remunerados com 100%	30 dias úteis, remunerados com 100%	475 dias (para a mãe ou o pai)	-
Filipinas	105 dias, remunerados com 100%	7 dias, remunerados com 100%	-	-
Finlândia	40 dias úteis, remunerados com benefício fixo	-	160 dias (para a mãe e o pai)	Benefício Fixo
França	16 semanas, remuneradas com 100%	28 dias, remunerados com 100%	-	-
Geórgia	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	Não há	-	-
Guiné	14 semanas, remuneradas com 100%	Não há	38 semanas (apenas para a mãe)	Não remunerada

PAÍS	LICENÇA-MATERNIDADE	LICENÇA-PATERNIDADE	LICENÇA PARENTAL	
			DURAÇÃO	VALOR DO BENEFÍCIO
Holanda	16 semanas, remuneradas com 100%	6 semanas, sendo primeira remunera com 100% e restantes com 70%	26 semanas (para a mãe ou o pai), podendo trabalhar meio período	Apenas 9 primeiras são remuneradas
Hungria	24 semanas, com 70% da remuneração	10 dias úteis, remunerados com 100% nos 5 primeiros e 40% nos 5 restantes	44 dias (para a mãe e o pai)	-
Irã	9 meses, remunerados com 100%	2 semanas, remuneradas com 100%	-	-
Irlanda	42 semanas, sendo 26 remuneradas com benefício fixo	2 semanas, remuneradas com benefício fixo	26 semanas (para a mãe ou o pai)	Não remunerado
Islândia	-	-	6 meses (para a mãe e o pai)	80%
Itália	5 meses, remunerados com 80%	10 dias, remunerados com 100%	11 meses (para a mãe ou o pai)	30%
Japão	98 dias, com 2/3 do salário	4 semanas, com 80% da remuneração	12 meses (para mãe ou pai)	67% nos 6 primeiros meses e 50% no restante
Jordânia	70 dias, remunerados com 100%	3 dias, remunerados com 100%	-	-
Kuwait	70 dias, remunerados com 100%	Não há	-	-
Letônia	2 meses	2 meses	9 meses (para a mãe ou o pai)	60%
Lituânia	18 semanas, remunerados com 77%	30 dias, remunerados com 77%	2 meses (para a mãe e o pai)	45-78%

PAÍS	LICENÇA-MATERNIDADE	LICENÇA-PATERNIDADE	LICENÇA PARENTAL	
			DURAÇÃO	VALOR DO BENEFÍCIO
Luxemburgo	20 semanas, remuneradas com 100%	10 dias, remunerados com 100%	Até 6 meses integral ou 12 meses meio período (pai ou mãe)	75%
Macedônia do Norte	9 meses (39 semanas), remunerados com 100%	Não há	-	-
Malta	18 semanas, sendo 14 remuneradas com 100%	10 dias, remunerados com 100%	4 meses (para a mãe e o pai)	Remuneração variada
Marrocos	14 semanas, remuneradas com 100%	15 dias, remunerados com 100%	-	-
México	12 semanas, remuneradas com 100%	5 dias ⁵² , remunerados com 100%	-	-
Moldávia	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	14 dias, remunerados com 100%	-	-
Noruega	15 semanas, remuneradas com 100%, ou 19 semanas, remuneradas com 80%	15 semanas, remuneradas com 100%, ou 19 semanas, remuneradas com 80%	49-59 semanas (para a mãe ou o pai)	100% para licença de 49 semanas; 80% para a de 59 semanas
Nova Zelândia	-	-	52 semanas (para a mãe ou o pai)	Remunerada só para um dos dois por 26 semanas
Polônia	9 semanas, remuneradas com 70%	9 semanas, remuneradas com 70%	41 semanas (para a mãe ou o pai)	70%
Portugal	42 dias, remunerados com 100%	28 dias, seguidos ou intervalados, remunerados com 100%	120 dias, remunerados com 100% ou 150 dias, remunerados com 80%	80%-100%

⁵² Está em discussão no Senado mexicano um projeto de aumento da licença-paternidade para 30 dias.

PAÍS	LICENÇA-MATERNIDADE	LICENÇA-PATERNIDADE	LICENÇA PARENTAL	
			DURAÇÃO	VALOR DO BENEFÍCIO
Reino Unido	52 semanas, sendo as 6 primeiras recebendo 90%, 33 recebendo 90% ou benefício fixo (o que for menor), e 13 são não remuneradas	2 semanas, remunerados com 90% ou benefício fixo (o que for menor)	18 semanas (para a mãe e o pai)	Não remunerada
Rússia	140 dias (20 semanas), remunerados com 100%, até o teto	Não há	36 meses (para a mãe, o pai ou outro cuidador)	40%, até o teto
Sérvia	365 dias (52 semanas), remunerados com 100%	7 dias úteis, remunerados com 100%	-	-
Singapura	16 semanas, remunerados com 100%	4 semanas, remunerados com 100%	4 semanas tiradas das 16 de licença-maternidade podem ser compartilhadas com o pai	100%
Suécia	-	-	480 dias, a serem divididos entre os pais	80% nos primeiros 390 dias e salário mínimo nos 90 dias restantes
Tajiquistão	140 dias (20 semanas), remunerados com 100%	Não há	-	-
Turquia	16 semanas, remuneradas com 66,7%	5 dias	-	-
Ucrânia	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	Não há	-	-
Uruguai	14 semanas, remuneradas com 100%	13 dias, remunerados com 100% (os três primeiros pelo empregador)	-	-
Uzbequistão	126 dias (18 semanas), remunerados com 100%	Não há	-	-