

Jundiaí/SP, 05 de novembro de 2025.

Excelentíssimo(a) Senhor(a) Deputado(a),

Manifestamos nosso posicionamento relativo às propostas de regulamentação da licença-paternidade que tramitam em regime de urgência nessa Casa, **especialmente no que diz respeito aos efeitos delas para as pequenas e médias empresas**, destacando nosso compromisso de colaborar para que os avanços normativos ocorram de forma sustentável, **sem que comprometam a livre-iniciativa, a inovação e a geração de empregos.**

Embora a matéria já conte com regulamentação mínima na legislação ordinária desde 2022 (em atendimento ao inciso XIX do artigo 7º da Constituição Federal e ao § 1º do artigo 10 do ADCT, a Lei nº 14.457/2022 fixou, na alínea III do artigo 473 da CLT, cinco dias de afastamento), cabendo às negociações coletivas e aos programas de incentivo legal (como o "Empresa Cidadã", advindo da Lei nº 11.770/2008) a ampliação desse período conforme o contexto de cada setor, o Parecer referente ao **PL nº 3.935/2008**, e apensados, apresentado pelo Relator do Projeto, Excelentíssimo Senhor Deputado Pedro Campos, propõe em substitutivo a ampliação progressiva – a ocorrer durante cinco anos – da licença- paternidade de 10 até 30 dias, podendo chegar a 120 dias em situação específica de falecimento da mãe.

Por mais legítima que seja a justificativa da promoção da parentalidade, a **duração de 30 dias para a licença-paternidade** prevista no artigo 11 do referido substitutivo certamente **gerará impactos significativos** na produtividade, nos custos e nas operações das empresas, **especialmente no âmbito dos pequenos e médios negócios**, responsáveis pela maior parte da ocupação formal nacional.

É fato notório que a realidade socioeconômica do Brasil não permite a comparação ou a equiparação de direitos sociais presentes em países mais

desenvolvidos, o que, portanto, impossibilita adotar como referência os períodos das licenças-paternidade praticados naquelas nações.

Ainda assim, estudo produzido pela OIT a respeito do tema¹ indica que, **na maior parte dos países desenvolvidos nos quais há licenças-paternidade, as durações delas é de 11 a 15 dias.**

Dessa forma, ainda que o ordenamento jurídico conte com ferramentas suficientes para assegurar a ampliação da licença-paternidade pelas vias da negociação coletiva e da adesão empresarial aos programas de incentivo legal, **não é viável ou sustentável que, como colocado nas proposições legislativas, o período obrigatório de licença-paternidade ultrapasse os 15 dias praticados por tais nações,** devendo qualquer extensão ser promovida de forma escalonada, conforme previsto no Parecer do Relator do PL nº 3.935/2008.

Nesse sentido, encaminhamos a proposta de emenda anexa, visando ao aprimoramento do texto legal, de modo que sejam mitigados os impactos que tais mudanças causarão especialmente nos pequenos e médios negócios, salvaguardada a saúde financeira desse contingente de empreendedores que corresponde a mais de 90% do empresariado brasileiro.

Certos da sensibilização do(a) Parlamentar, manifestamos votos de estima.

Respeitosamente,

EDISON SEVERO Assinado de forma digital
por EDISON SEVERO
MALTONI:11921550848
Dados: 2025.11.05
14:07:39 -03'00'
MALTONI:1192
1550848

EDISON SEVERO MALTONI
Presidente
Câmara de Dirigentes Lojistas de Jundiaí

¹ Fonte:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dereports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. Acesso em 20 de outubro de 2025.

Marcos Ferrante

Suprimam-se os artigos 7º e 8º e dê-se a seguinte redação ao art. 11, todos do substitutivo apresentado ao Projeto de Lei nº 3935/2008, de 2023, que 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

Art. 7º. Suprimido

Art. 8º. Suprimido

Art. 11. A Licença-paternidade, considerada isoladamente, terá a duração total, a partir da data de início de vigência desta Lei, de:

I - 5 (cinco) dias, até o primeiro ano;

II - 10 (dez) dias, do primeiro ao segundo ano;

III - 15 (quinze) dias, do segundo ao terceiro.

Parágrafo único. Os custos referentes à Licença-paternidade, correrão integralmente por conta da Previdência Social, aplicando-se no que couber o mesmo regime previsto na legislação previdenciária para a licença- maternidade.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda propõe ampliação da duração mínima da licença paternidade de forma gradativa em três anos, partindo-se da adaptação paulatina do atual prazo fixado na legislação infraconstitucional no artigo 473, III da CLT por meio da lei nº 14.457/2022, colocando a duração da licença paternidade no Brasil nos mesmos patamares dos observados para a média de duração nos países desenvolvidos, de acordo com estudo da Organização Internacional do Trabalho¹. A adequação do prazo de duração da licença paternidade proposta no substitutivo apresentado em Parecer do nobre Relator do PL3935/2008 e apensos se faz necessária tendo em vista a realidade da atividade econômica no país, em especial das PMEs, cujo impacto operacional seria severamente sentido nesse nicho empresarial, o qual suporta a grande massa de empregos formais no Brasil, impondo-lhe não os custos do benefício, se repassados ao INSS, mas os custos operacionais de contratação para a substituição dos empregados durante o período de licença paternidade, como também de treinamento da mão-de-obra substituta, com reflexo relevante na produtividade. Neste cenário, a presente Emenda visa amparar o pequeno e médio empreendedor ao mesmo tempo em que triplica o prazo da atual licença paternidade em três anos, o que já atende com folga ao que dispõe a Recomendação 191 da OIT, ao mesmo tempo em que assegura o equilíbrio operacional das PMEs.

A presente Emenda não prejudica a ampliação dos períodos mínimos obrigatórios da licença paternidade por meio de programas de incentivo de ampliação das licenças maternidade e paternidade ou que a negociação coletiva de trabalho alcance condições mais favoráveis se e quando sustentáveis por parte do empregador, de acordo com sua capacidade econômica, conforme art. 7º, XXVI e art. 8º, VI, da CF, bem como a lei 13.467/2017, que introduziu o art. 611-A à CLT, atribuindo a prevalência do negociado sobre o legislado quanto aos direitos trabalhistas, além da possibilidade da adesão das empresas ao Programa Empresa Cidadã, na forma da lei 11.770/2008.

1

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_242615.pdf