

AGENDA BRASILEIRA

PRIMEIRA INFÂNCIA

Ano 3, n. 4, 2022



LICENÇAS PARA O CUIDADO NA PRIMEIRA INFÂNCIA: PROPOSIÇÕES LEGISLATIVAS EM TRAMITAÇÃO NA CÂMARA DOS DEPUTADOS

Symone Maria Machado Bonfim

Consultora legislativa da Câmara dos Deputados na área XXI (previdência e direito previdenciário). Doutora em ciência política pelo IESP-UERJ. Mestre em ciência política e sociologia política pelo IUPERJ. Especialista em política de cuidado e gênero pelo CLACSO.

1 Introdução

Este texto tem o objetivo de identificar como os deputados federais, por meio da apresentação de proposições legislativas, trazem ao debate aspectos relacionados às licenças para cuidado infantil, em especial de crianças na primeira infância, a partir da análise dos projetos de lei e propostas de emenda constitucional em tramitação na Câmara dos Deputados. Quando oportuno, outras perspectivas que envolvam as licenças para cuidado serão investigadas, como questões relacionadas ao gênero e comparações dos achados em relação a leis já aprovadas sobre a temática.

2 Por que estudar licença para cuidado infantil, na perspectiva das proposições em tramitação?

O cuidado faz parte do ciclo vital das pessoas e constitui um componente essencial para o bem-estar e desenvolvimento humanos, uma vez que tradicionalmente tem sido uma atividade fundamental das sociedades, atuando como eixo organizador da vida social e econômica (CARRASCO, 2013). De caráter multidimensional, engloba necessidades físicas, materiais e emocionais tanto de quem o recebe quanto de quem o provê.

Mas qual seria a noção de cuidado que norteia as políticas de proteção social e bem-estar? Batthyány (2015) oferece a seguinte definição:

[...] cuidado designa a ação de ajudar a uma criança ou a uma pessoa dependente no desenvolvimento e bem-estar de sua vida cotidiana. Abrange, portanto, encarregar-se do cuidado material, que implica um 'trabalho', do cuidado econômico, que implica um 'custo econômico', e de atendimento psicológico, o que implica um 'custo afetivo, emocional, sentimental'. O atendimento pode ser realizado a título voluntário ou solidário por familiares, no contexto familiar, ou pode ser realizado de forma remunerada no âmbito da família ou não. A natureza da atividade irá variar dependendo se é ou não realizada dentro da família e, também, conforme seja ou não uma tarefa remunerada. (tradução nossa).

Aspectos históricos, sociais, culturais e econômicos atribuíram às famílias, particularmente às mulheres do grupo familiar, a responsabilidade social do cuidado

de pessoas em situação de dependência. Com a entrada definitiva das mulheres no mercado de trabalho, tem sido necessária a reorganização social da provisão de cuidados, de forma que ocorra a distribuição de responsabilidades entre distintos atores sociais, como o Estado, o mercado, as famílias e a comunidade (BATTHYÁNY, 2015). Não obstante, especialmente na América Latina, as mulheres ainda possuem uma sobrecarga de trabalho doméstico, inclusive de cuidados, o que dificulta a conciliação da vida familiar e laboral, assim como restringe possibilidades de crescimento profissional e melhoria de sua condição financeira e econômica.

Em regra, é durante a infância e a velhice que as pessoas se tornam mais receptoras de cuidado, enquanto nas fases produtiva e reprodutiva atuam como provedoras. Prieto (2018) destaca que a infância é considerada um período de dependência de duração limitada e que implica um progresso previsível para uma vida independente e produtiva, embora as demandas de atenção e cuidado levem a modificações drásticas dos hábitos diários dos provedores.

Consoante Batthyány (2015) e Genta (2020), na América Latina há maior prevalência dos seguintes tipos de políticas de cuidado: serviços, transferências monetárias e licenças. A primeira política refere-se a serviços que proporcionem assistência para o cuidado em domicílio ou em espaços institucionalizados, como creches e instituições de longa permanência para pessoas idosas. Em relação às transferências monetárias, ou seja, políticas que proporcionam dinheiro para cuidar, são benefícios concedidos como contraprestação pelos cuidados de alguém no ambiente familiar. Já as licenças dizem respeito ao tempo para cuidar:

[...] são benefícios que liberam tempo do emprego para se dedicar a cuidados não remunerados (licença-maternidade e paternidade, licença amamentação, licença para cuidar da família, redução de tempo, etc). Pode ou não ser pago, pois o tempo dispensado do emprego pode ou não continuar a ser contado como tempo de contribuição para a seguridade social. [...]. Essas medidas articulam-se em torno do trabalho remunerado no setor formal. (BATTHYÁNY, 2015, tradução nossa)

Importa registrar que Blofield e Martinez (2014) investigaram em que medida os governos de Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica e Uruguai têm abordado as tensões entre a vida laboral e familiar, especialmente na perspectiva de gênero e da igualdade socioeconômica. Nesse sentido, identificam três tipos de intervenções que

permitem a conciliação da vida laboral e familiar: licenças, serviços e regulamentação da contratação privada de serviços de cuidado pelas famílias.

As autoras destacam que essas intervenções se classificam, respectivamente, como sequencial, desfamiliarista e regulatória. As políticas sequenciais referem-se a medidas que protegem a segurança dos ingressos monetários durante certos períodos destinados aos cuidados. Nesse espectro, incluem-se a licença-maternidade, licença-paternidade, licenças parentais, políticas de flexibilização horária e o trabalho a tempo parcial. Por seu turno, as políticas de desfamiliarização dos cuidados dizem respeito a transferências monetárias e serviços com alguma intervenção estatal. Podem concretizar-se pela prestação do serviço pelo Estado ou pelo fornecimento de incentivos ou subsídios para contratação privada, assim como abarcam a obrigação de prestação de serviços ou fornecimento de subsídios por parte dos empregadores para apoiar o cuidado. Já as políticas regulatórias visam fornecer parâmetros legais para a contratação de cuidados de forma remunerada no domicílio, protegendo, por conseguinte, seus prestadores.

O referido estudo alerta para a possibilidade de que algumas dessas medidas possam contribuir para a perpetuação da desigualdade de gênero na provisão dos cuidados, na medida em que, na forma de uma maior proteção estatal, cristalizam o papel da mulher como cuidadora natural. Nesse sentido, as autoras denominam tais medidas como “medidas maternalistas”. Outrossim, chamam a atenção para a distinção entre “medidas maternalistas” e “bases maternalistas”, que são essenciais para proteger as mulheres na condição de mães. Em contraponto, destacam a corresponsabilidade estatal, que abarca as políticas que visam redistribuir a responsabilidade dos cuidados, tanto da família, do Estado, de homens e mulheres.

De acordo com Kingdon (2011), para que uma condição, ou seja, uma situação que capta a atenção das pessoas possa se transformar em um problema que sensibilize a sociedade e demande a adoção de soluções políticas, é necessário que ultrapasse o interesse de alguns indivíduos ou organizações e passe a compor a agenda governamental, ou seja, aquela que é considerada por tomadores de decisões sobre determinadas políticas públicas, tanto no Poder Executivo quanto no Poder Legislativo.

Ademais, o referido autor assevera que a passagem de uma condição para a categoria de problema deve suscitar o interesse de atores que tenham influência sobre a formulação das políticas públicas pertinentes. Com efeito, seja em diferentes tempos ou simultaneamente, grupos de interesse, técnicos, acadêmicos, entidades, organizações e *staffs* governamentais podem discutir soluções para a

questão em diversas arenas e nas mais variadas formas, como fóruns, seminários, congressos etc. Seja na formulação do problema, na elaboração de soluções ou na discussão política, esses fluxos analiticamente independentes podem vir a ser acionados quando se abre uma janela de oportunidade política para ascensão do tema à agenda governamental.

No processo legislativo brasileiro, a apresentação de proposições representa uma tentativa de transformação de uma condição em problema, uma vez que pode chamar a atenção política e levar a desdobramentos procedimentais que contribuam para inclusão do tema na agenda decisória. Da mesma forma, tais projetos de lei podem contribuir para a construção de soluções para um problema político, na medida em que a proposta que vier a ser aprovada deve apresentar uma política pública que seja exequível tanto do ponto de vista técnico, político quanto financeiro.

Igualmente, considerando-se a estrutura bicameral de funcionamento do Poder Legislativo, a formação de comissões especiais e a realização de audiências públicas e de fóruns de debates podem dar espaço para que diversos atores apresentem suas percepções de condições, que podem se transformar em problema, e suas propostas de soluções, que podem vir a ser levadas em conta nos momentos de decisão política (BONFIM, 2017).

No Congresso Nacional, caixa de ressonância das demandas sociais brasileiras, observa-se o aumento expressivo do número de projetos de lei que tratam de temas relacionados ao cuidado, tanto de crianças quanto de idosos e pessoas com deficiência em situação de dependência. Os assuntos tratados são variados, mas a intenção das proposições, em última análise, é contribuir para o debate e a formulação de políticas públicas que possam atender as demandas atuais e futuras por cuidado, num cenário de baixo crescimento populacional, envelhecimento acelerado da população e de restrições fiscais relevantes e persistentes.

Destarte, o objetivo principal deste estudo é identificar como os deputados federais, por meio da apresentação de proposições legislativas, trazem ao debate aspectos relacionados às licenças para cuidado infantil, em especial de crianças na primeira infância, a partir da análise dos projetos de lei e propostas de emenda constitucional. Quando oportuno, outras perspectivas que envolvam as licenças para cuidado serão investigadas, como questões relacionadas ao gênero e comparações dos achados em relação a leis já aprovadas sobre a temática.

3 Legislação atual sobre licenças para cuidados infantis

O Brasil conta com dispositivos constitucionais e legislação infraconstitucional relacionados a licenças cujo objetivo, em última análise, é facilitar a provisão de cuidado para pessoas em situação de dependência, ainda que temporária. A maioria das leis se refere ao cuidado infantil, com ênfase nos primeiros anos de vida. Na sequência, apresentam-se quadros com as leis referentes às licenças para cuidado. Consoante o objetivo dessa pesquisa, apresentaremos apenas as leis federais, que têm validade nacional, não obstante os estados e municípios tenham competência para aprovar normativos sobre a matéria (Constituição Federal, 1988).

3.1 Licenças maternidade, paternidade ou parentais

Um traço distintivo das licenças-maternidade, paternidade ou parental, no Brasil, é a exigência legal de vínculo empregatício formal para sua concessão (SORJ, 2013). Assim, na apresentação das licenças legalmente previstas para cuidado de crianças, faremos a separação entre as que são destinadas ao usufruto de empregos regidos pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou lei específica relacionada à categoria profissional (Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 – emprego doméstico), e aquelas destinadas a servidores públicos federais, regidos pela Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre “o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais”.

A seguir, expõe-se primeiramente comentários referentes às licenças de natureza constitucional. Na sequência, apresentam-se comentários relativos às licenças constantes da CLT, da Lei Complementar nº 150/2015 e da Lei nº 8.112/1990.

Constituição Federal

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

[...]

Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

[...]

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

[...]

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Além do afastamento de 120 dias para a trabalhadora gestante, que é extensivo à adotante, a Constituição também assegura a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. O pagamento do afastamento remunerado fica a cargo do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Trata-se, portanto, de um benefício de natureza tanto trabalhista quanto previdenciária, pois exige a condição de segurada da previdência social – seja na condição de empregada, contribuinte individual ou nas demais categorias de segurados, para que ocorra o pagamento do salário-maternidade.

No caso da licença-paternidade, o ônus de pagamento do afastamento cabe ao empregador, caracterizando um benefício de natureza trabalhista, não extensivo àqueles que não possuam vínculo formal de emprego, com relação de habitualidade e subordinação. Por conseguinte, os trabalhadores autônomos ou contribuintes individuais da previdência social não têm direito à licença-paternidade remunerada. Cabe salientar que, até o presente, não foi editada lei com vistas a disciplinar a licença-paternidade.

CLT

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I – transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II – dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.

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

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Art. 393. Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

[...]

Os dispositivos transcritos regulamentam a licença-maternidade para as trabalhadoras com vínculo empregatício regido pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943 (CLT). Também são estabelecidas normas para proteção da gestante e do feto.

Importa destacar que a Lei nº 11.770/2008 prevê a possibilidade de prorrogação da licença-maternidade por mais sessenta dias, mas apenas para as empregadas em empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã, cujos parâmetros são

estabelecidos nessa lei. Cabe assinalar que a referida norma também estabelece a possibilidade de prorrogação da licença-paternidade por quinze dias, observadas as condições previstas para sua concessão, como a participação prévia em programa de orientação sobre paternidade responsável.

CLT

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: [...]

X – até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI – por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

Essa previsão foi incluída pela Lei nº 13.257/2016, que estabelece o Marco Legal da Primeira Infância.

Lei Complementar nº 150/2015

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Os dispositivos transcritos regulamentam a licença-maternidade da empregada doméstica, com vínculo empregatício regido pela Lei Complementar nº 150/2015. Da leitura do texto legal, depreende-se que o legislador optou por remeter a regulamentação da licença-maternidade às previsões contidas na CLT.

Importa destacar que, para o empregado doméstico, não se aplica a possibilidade de ampliação das licenças-maternidade e paternidade, tendo em vista que a Lei nº 11.770/2008 exige que o empregador seja pessoa jurídica, entre outros requisitos.

Lei nº 8.112/1990 (Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos)

Art. 207. Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

§ 1º A licença poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

§ 2º No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício.

§ 4º No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado.

Art. 208. Pelo nascimento ou adoção de filhos, o servidor terá direito à licença-paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos.

Art. 209. Para amamentar o próprio filho, até a idade de seis meses, a servidora lactante terá direito, durante a jornada de trabalho, a uma hora de descanso, que poderá ser parcelada em dois períodos de meia hora.

Art. 210. À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada.

Parágrafo único. No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo de que trata este artigo será de 30 (trinta) dias.

Os dispositivos transcritos regulamentam a licença-maternidade e a licença-paternidade, inclusive no caso de adoção, dos servidores públicos regidos pela Lei nº 8.112/1990. Importa registrar que a Lei nº 11.770/2008 já autoriza a prorrogação da licença-maternidade por mais 60 dias para as servidoras públicas.

Cabe salientar que, embora o texto legal disponha que a servidora adotante terá licença remunerada inferior à previsão constitucional de 120 dias, entendimento do Supremo Tribunal Federal (Recurso Extraordinário nº 778.889/PE) garantiu à servidora adotante licença-maternidade de 120 dias, com possibilidade de prorrogação por mais 60 dias.

Lei nº 8.112/1990 (Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos)

Art. 81. Conceder-se-á ao servidor licença:

I – por motivo de doença em pessoa da família; [...]

§ 1º A licença prevista no inciso I do caput deste artigo bem como cada uma de suas prorrogações serão precedidas de exame por perícia médica oficial, observado o disposto no art. 204 desta Lei.

[...]

Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial.

§ 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, na forma do disposto no inciso II do art. 44.

§ 2º A licença de que trata o caput, incluídas as prorrogações, poderá ser concedida a cada período de doze meses nas seguintes condições:

I – por até 60 (sessenta) dias, consecutivos ou não, mantida a remuneração do servidor; e

II – por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, sem remuneração.

§ 3º O início do interstício de 12 (doze) meses será contado a partir da data do deferimento da primeira licença concedida.

§ 4º A soma das licenças remuneradas e das licenças não remuneradas, incluídas as respectivas prorrogações, concedidas em um mesmo período de 12 (doze) meses, observado o disposto no § 3º, não poderá ultrapassar os limites estabelecidos nos incisos I e II do § 2º.

Em relação à CLT e à Lei Complementar nº 150/2015, o Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis da União (RJU) é mais generoso em relação às licenças para cuidado. Há previsão de afastamento para cuidado de pessoa da família por um período de até sessenta dias, com remuneração integral, e por mais noventa dias, sem remuneração, desde que a assistência do servidor seja comprovadamente necessária.

Lei nº 8.112/1990 (Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos)

Art. 98. [...]

§ 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

§ 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência.

Diferentemente das legislações citadas, o RJU permite que o servidor com deficiência ou que tenha familiar com deficiência realize tratamentos durante o horário habitual de trabalho, sem a necessidade de compensação posterior.

3.2 Reflexões sobre as licenças para cuidado previstas na Constituição e em normas infraconstitucionais

Como ressaltado por Sorj (2013), as licenças parentais no Brasil têm uma perspectiva marcante de gênero, sendo sua concessão mais antiga e mais generosa, em questão de afastamento e de remuneração, para as mães.

A própria Constituição Federal já deixa clara a naturalização do cuidado para as mulheres, especialmente na concessão de licença-maternidade de 120 dias, com garantia de recebimento de salário integral, com pagamento a cargo da previdência social. Por sua vez, a licença-paternidade, que também tem previsão constitucional, é de apenas 5 dias, sendo responsabilidade do empregador arcar com a remuneração desse período de afastamento. Na percepção de Blofield e Martinez (2014), esse tipo de financiamento torna-se um fator restritivo para maior participação paterna no cuidado dos filhos, uma vez que não há corresponsabilidade estatal para segurança financeira do genitor.

Cabe ressaltar um aspecto essencial que permeia a concessão dessas licenças: a necessidade de que as pessoas a serem beneficiadas possuam vínculo formal de emprego (SORJ, 2013). Essa condição necessária para acesso ao direito impede que mulheres e homens que trabalham na informalidade, ou seja, trabalhadores sem carteira de trabalho assinada, empregador sem registro da empresa (CNPJ), trabalhadores por conta própria e domésticos sem registro previdenciário e empresarial (CNPJ), tenham direito a afastamentos remunerados do trabalho para cuidado de filhos.

Registre-se que, em 2008, foi aprovada a Lei nº 11.770, que prevê a prorrogação da licença-maternidade por 60 dias, totalizando 180 dias, mas apenas para as trabalhadoras do setor público ou de empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã, ou seja, apenas aquelas com regime tributário baseado no lucro real (BRASIL, 2021). Por seu turno, a Lei nº 13.257/2016 ampliou esse programa para incluir os pais, que passam a ter direito a mais quinze dias de licença-paternidade, totalizando vinte

dias, se a empresa em que trabalha se enquadrar nos requisitos legais, e desde que comprovem participação prévia em curso sobre paternidade responsável. Os servidores públicos também se beneficiam com a mencionada prorrogação das licenças-maternidade e paternidade.

Em resumo, criou-se uma categoria diferenciada de beneficiários e de empresas no que tange à prorrogação das licenças parentais, isto é, mulheres e homens servidores públicos ou outros profissionais que trabalhem em grandes empresas que atendam a critérios específicos de tributação. Já a grande massa de trabalhadores formais só pode usufruir dos períodos de licença previstos na Constituição Federal.

Em relação à possibilidade de afastamento remunerado ou não remunerado para cuidado de pessoa da família, para os trabalhadores regidos pela CLT há previsão de afastamento laboral de 1 dia para pais e mães levarem, uma vez por ano, seu filho/filha de até 6 anos ao médico. A mesma norma também prevê que o cônjuge ou companheiro possa se ausentar do trabalho por até 2 dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira.

A respeito desse tipo de afastamento, as regras são mais abrangentes para os servidores públicos. De acordo com a Lei nº 8.112/1990, o servidor ou servidora pode se afastar por motivo de doença de pessoa da família por até sessenta dias, consecutivos ou não, mantida a remuneração; e por até noventa dias, consecutivos ou não, sem remuneração. Observe-se que, nesse caso, a licença não se restringe apenas ao cuidado de filhos, mas abrange também cônjuges, pais, padrasto, madrasta, enteado ou pessoa que tenha comprovadamente dependência econômica do servidor. Além disso, o servidor público que tenha deficiência, filho com deficiência ou pessoa com deficiência sob sua responsabilidade pode diminuir sua carga diária de trabalho, sem prejuízo do salário e necessidade de compensação das horas não trabalhadas.

Com efeito, o desenho das licenças para cuidado infantil no Brasil, que tem como eixo estruturante o vínculo formal de emprego, exclui expressivo contingente da população que não exerce atividade laboral mediada por esses vínculos, o que atualmente representa mais de 40% da população economicamente ativa (PEA), segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020). Em regra, esse contingente populacional é composto de homens e mulheres de baixa renda, baixa escolaridade formal e negra, reproduzindo o quadro de desigualdade que historicamente assola o Brasil.

4 Identificação e classificação de proposições em tramitação na Câmara dos Deputados relacionadas a licenças para cuidado na primeira infância

Como exposto, no processo legislativo brasileiro, a apresentação de proposições tem uma importância singular para impulsionar a ascensão de um tema à agenda política decisória. E ainda que a proposta não atinja o final mais esperado, que é sua transformação em norma jurídica, pode contribuir para transformar uma condição em um problema político ou para a construção de soluções exequíveis do ponto de vista técnico, político e financeiro.

Nesse sentido, a partir de pesquisa realizada pelo Centro de Documentação e Informação da Câmara dos Deputados (Cedi) no sistema de acompanhamento da tramitação de proposições legislativas na Câmara dos Deputados (Sileg), abrangendo as três últimas legislaturas (2007-2011; 2011-2015; 2015-2019), além dos dois primeiros anos da atual legislatura, assim como a produção relativa aos meses de janeiro a março de 2021 (2019-2023), foram selecionadas as proposições legislativas – proposta de emenda à Constituição (PEC), projeto de lei (PL) – que fazem referências a licenças para cuidado infantil, particularmente de 0 a 6 anos.

As 105 proposições em análise, que abarcam 10 PECs e 95 PLs, identificadas no Apêndice, foram classificadas em relação aos temas tratados nas propostas, considerando-se as categorias “licença-maternidade”, “licença-paternidade” e “licença parental”:

1. Licença-maternidade

1.1. Ampliação da duração da licença-maternidade

As propostas incluem a ampliação para 180 dias ou 240 dias, para todas as mulheres; ampliação para 180 dias para categorias profissionais ou condições específicas, como mulheres com deficiência, que dão à luz filhos com deficiência ou que tiveram parto múltiplo.

1.2. Instituição de licença-maternidade em caso de adoção e regulamentação de licença-maternidade em caso de natimorto e aborto não criminoso

As propostas igualam a duração da licença-maternidade prevista pela Constituição, de 120 dias, assim como a ampliam para a adoção múltipla,

e preveem a concessão da licença também para homens solteiros que adotem crianças.

1.3. Transmissão do direito à licença-maternidade

As propostas preveem que, no caso de morte ou enfermidade da mãe que impeça o cuidado à criança, o direito à licença seja integralmente transferido ao pai, no que tange à duração, ao recebimento do benefício previdenciário e à estabilidade provisória no emprego.

1.4. Extensão da licença-maternidade

Prevê-se a extensão da licença, em até trinta dias, como um estímulo à doação de leite materno. Propõe-se alterações nas regras de prorrogação legal da licença-maternidade (Lei nº 11.770/2008).

1.5. Devolução/compensação de licença-maternidade

Prevê-se a devolução às mães do prazo de licença-maternidade usufruído enquanto os filhos permaneceram hospitalizados após o parto, assim como propõe-se que a contagem, no caso de parto prematuro, ocorra a partir do momento em que a gestação completar 37 semanas.

1.6. Estabilidade provisória da gestante

As propostas visam ampliar as regras vigentes relativas à estabilidade no emprego, que ocorre desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, ampliando o tempo de estabilidade e estendendo-o ao adotante e ao pai que tiver de assumir o cuidado, no caso de morte ou enfermidade grave da mãe.

1.7. Alterações na possibilidade de prorrogação legal das licenças-maternidade e paternidade – Lei nº 11.770/2008

As propostas buscam ampliar o tempo de duração da prorrogação, assim como a alteração de algumas regras concessórias das licenças-maternidade e paternidade de que trata a Lei nº 11.770/2008, aplicáveis aos servidores públicos e a alguns empregados vinculados a empresas que atendem ao regime tributário previsto nessa lei.

1.8. Prorrogação das licenças-maternidade e paternidade

As propostas visam à prorrogação excepcional do prazo de 120 dias ou de 5 dias em razão da pandemia do novo coronavírus. Ademais, uma das propostas prevê a possibilidade de prorrogação não remunerada das licenças-maternidade e paternidade, por até 30 dias.

2. Licença-paternidade

2.1. Ampliação da duração da licença-paternidade

As propostas preveem ampliações que variam de 10 a 60 dias, considerando-se que hoje a concessão é de 5 dias. Ademais, propõe-se a ampliação da prorrogação do tempo de licença-paternidade previsto na Lei nº 11.770/2008, assim como a ampliação da duração da licença para 120 dias, no caso de falecimento ou impossibilidade de cuidado por parte da mãe da criança.

2.2. Devolução/compensação de licença-paternidade

A proposta dispõe que o prazo da licença só comece a correr a partir da alta hospitalar, em caso de criança nascida de parto prematuro.

3. Licença parental

3.1. Compartilhamento e ampliação do tempo de duração das licenças-maternidade e paternidade

As propostas visam à junção das duas licenças e deixam aos responsáveis pelo cuidado da criança a decisão de seu usufruto, em períodos alternados. Algumas buscam a ampliação do tempo total de duração das licenças.

3.2. Afastamento não remunerado para o cuidado após nascimento

A proposta visa permitir ao empregado ou empregada o direito de tirar licença não remunerada por trinta dias, além das licenças legalmente previstas.

3.3. Horário especial de trabalho para cuidado de pessoas em situação de dependência

A proposta prevê a possibilidade de afastamentos durante a jornada de trabalho para ações de cuidado de pessoas dependentes, sem exigência de compensação.

Na sequência, apresentamos o percentual de ocorrência de cada tema em relação às categorias selecionadas, considerando-se o universo de 105 proposições analisadas (74 – licença-maternidade; 24 – licença-paternidade; 7 – licença parental):

Quadro 1 – Percentuais de temas das proposições legislativas e respectivas categorias

Porcentagem dos temas das proposições em relação às categorias classificatórias		
Categoria	Tema	Percentual (%)
Licença-maternidade	Ampliação da duração da licença-maternidade	29,72
	Instituição de licença-maternidade em caso de adoção e regulamentação de licença-maternidade em caso de natimorto e aborto não criminoso	14,86
	Transmissão do direito à licença-maternidade	12,16
	Extensão da licença-maternidade	5,40
	Devolução/compensação da licença-maternidade	18,91
	Estabilidade provisória da gestante	8,10
	Alterações na possibilidade de prorrogação legal das licenças-maternidade e paternidade – Lei nº 11.770/2008	4,05
	Prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade	6,75
Licença-paternidade	Ampliação da duração da licença-paternidade	95,83
	Devolução/compensação da licença-paternidade	4,16
Licença parental	Compartilhamento e ampliação do tempo de duração da licença-maternidade e da licença-paternidade	71,42
	Afastamento não remunerado para o cuidado após nascimento	14,28
	Horário especial de trabalho para cuidado de pessoas em situação de dependência	14,28

5 Análise dos achados

Com efeito, levando-se em conta as informações referentes a licenças para cuidado em vigor no Brasil, previstas na Constituição Federal ou na legislação ordinária, e os temas abordados pelas proposições analisadas, um primeiro aspecto que salta à vista, no que tange à abrangência das licenças em estudo, e em especial à licença-maternidade, é que as proposições analisadas em regra buscam manter o mesmo público-alvo das licenças para cuidado atualmente previstas na legislação, uma vez que nenhuma delas visa à concessão de licenças para pessoas que não possuam vínculos laborais formais.

Em suma, não há previsão de aperfeiçoamento da legislação vigente acerca de licenças para cuidado por meio da inclusão de parcela da população brasileira que desenvolve atividades produtivas de maneira informal, encontra-se desempregada ou opta por manter-se alijada do mercado de trabalho para o desempenho não remunerado de tarefas domésticas e de cuidado familiar. De acordo com o IBGE (2020), a informalidade no mercado de trabalho atingiu 41,6% dos trabalhadores brasileiros, em 2019. Entre pessoas ocupadas sem instrução ou com o ensino fundamental incompleto, a proporção de informais era de 62,4%. A situação se afigura mais grave quando se constata que os serviços domésticos, em geral realizados por mulheres pobres, concentraram 72,5% das pessoas em ocupações informais.

Importa destacar que compõem o público-alvo do Programa Bolsa Família, programa de transferência de renda para famílias em situação de pobreza e de extrema pobreza, as gestantes do grupo familiar, que podem receber um benefício variável no valor de R\$ 41,00, durante os 9 meses de gestação e 6 meses após o parto. Registre-se que a lei limita o recebimento a 5 benefícios variáveis por grupo familiar.

Essa constatação guarda relação direta com a proteção das crianças, em especial daquelas que se encontram na primeira infância, especificamente nos primeiros momentos da vida. Parcela expressiva das crianças brasileiras entre 0 e 5 anos (48%) encontra-se em situação de pobreza ou de extrema pobreza (OBSERVA, 2021). Do total de crianças dessa faixa etária cadastradas no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal – Cadastro Único –, 74,5% estão inscritas no Programa Bolsa Família, que utiliza, como critério de elegibilidade, renda *per capita* familiar inferior a R\$ 178,00. Como destacado pela literatura, as crianças na primeira infância são as mais afetadas pelas privações monetárias, nutricionais e de acesso a direitos impostas ao grupo familiar, porquanto essa fase da vida é determinante para o

desenvolvimento infantil adequado, com consequências importantes no bem-estar e na sua produtividade, na vida adulta.

Assim, cabe ponderar sobre a necessidade de se chamar a atenção para a instituição de mecanismos que possibilitem transferências de renda para esse público-alvo que sejam suficientes para que a família possa prover a devida atenção material, afetiva e emocional nos primeiros meses de vida das crianças, a exemplo do que ocorre nas famílias beneficiárias de licenças por nascimento previstas na legislação brasileira.

Em relação a avanços trazidos pelas proposições em análise frente à legislação vigente, mostraram-se recorrentes as proposições que buscam a ampliação da duração da licença-maternidade. A maioria propõe que seja de 180 dias, contra os atuais 120 dias previstos pelo texto constitucional. Necessário destacar que, para servidores públicos federais e empregados de empresas que se enquadram nos critérios da Lei nº 11.770/2008, a prorrogação de sessenta dias para a licença-maternidade, totalizando 180 dias, e de 15 dias para a licença-paternidade, já é uma realidade. Nesse sentido, a ampliação proposta vai ao encontro do princípio da igualdade, previsto no art. 5º da Constituição.

No entanto, é forçoso reconhecer que a maior parte das proposições apresenta propostas pontuais, voltadas à resolução de questões específicas ou não muito claras da legislação em vigor ou ao atendimento de demandas de um determinado segmento profissional ou grupo populacional. Muitas propostas, inclusive, tratam de temas que já foram regulados pela lei, como a extensão da duração da licença-maternidade para a mãe adotante, desde que seja regida pela CLT. Nesse caso específico, a legislação referente ao servidor público (Lei nº 8.112/1990) não assegura o mesmo direito, conquanto o Supremo Tribunal Federal (STF) tenha estendido, por analogia, o direito a licença-adotante de 120 dias para os servidores públicos. Vale destacar que, por vedação constitucional, os parlamentares não podem apresentar proposições sobre matérias de competência privativa do Poder Executivo, a exemplo de alterações no regime jurídico dos servidores públicos.

No que tange à licença-paternidade, importante enfatizar que, embora quase todas as propostas visem à ampliação de sua duração, que hoje é de apenas 5 dias, nenhuma faz menção à responsabilidade pelo seu pagamento. Atualmente, cabe ao empregador arcar com o ônus de pagamento dos dias não trabalhados. De acordo com Blofield e Martinez (2014), essa sistemática desestimula a busca da ampliação do período de licença, porquanto aumenta o risco de desemprego. Registre-se que a

previdência social, por meio do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), é responsável pelo pagamento do salário-maternidade por 120 dias, que corresponde à última remuneração da empregada gestante.

Quanto às propostas que tratam da licença parental, além do número pouco expressivo (7), a maioria prevê o compartilhamento dos períodos atualmente previstos para a licença-maternidade e paternidade, que totalizam 125 dias. Ademais, algumas preveem a reserva de um tempo mínimo de 30 dias para usufruto do afastamento pela mãe, sob o argumento de que a utilização do período atual aumenta o risco de perda do emprego e desestimula a contratação de mulheres em idade reprodutiva. Ou seja, a proposta de licença parental não parece ter, como objetivo primeiro, a sensibilização para uma divisão mais equânime dos trabalhos de cuidado, historicamente relegado à mulher. Nesse caso, tampouco há referência ao financiamento da licença parental, isto é, se o custeio caberia à seguridade social ou ao empregador. Em suma, a discussão sobre licença parental, que vem se expandindo no mundo inteiro, ainda é bastante incipiente no parlamento brasileiro, mormente quando não se agrega a desigualdade de gênero na provisão dos cuidados ao debate.

Em síntese, apesar de já termos atingido alguns patamares em relação à licença-maternidade propostos pela Convenção nº 183 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a maioria das propostas em tramitação visa reforçar o papel da mãe como a maior responsável pelo bem-estar da criança nos seus primeiros meses de vida, sem que se busque desenvolver políticas de conciliação da vida familiar e laboral mais igualitárias para os responsáveis pelo cuidado da criança na primeira infância.

Outrossim, desperta interesse a quase ausência de propostas sobre licenças para cuidados de pessoas em situação de dependência para o exercício de atividades da vida diária não relacionadas ao nascimento. Por exemplo, não se identificou proposta para garantir, aos celetistas, as condições hoje existentes para os servidores públicos, que têm direito ao afastamento remunerado de até sessenta dias e não remunerado de até noventa dias com essa finalidade. Considerando-se o rápido processo de envelhecimento da população brasileira, causa estranheza que o parlamento ainda não tenha despertado para a necessidade de discutir esse tipo de apoio às famílias responsáveis pelo cuidado de pessoas em situação de dependência.

Igualmente, também não foi identificada proposição que busque ampliar o período de afastamento de empregados regidos pela CLT ou pela Lei Complementar nº 150/2015 para cuidado de crianças na primeira infância. Vale lembrar que, pela

legislação em vigor, o empregado ou empregada têm direito a um dia de licença ao ano para levar seu filho à unidade de saúde, sem prejuízo da remuneração.

Em síntese, as proposições analisadas pouco inovam em relação a parâmetros internacionais de políticas voltadas à conciliação da vida familiar e laboral, com perspectiva de gênero, bem como em relação à legislação em vigor referente a licenças para cuidados. As mudanças propostas em geral são incrementais, e não visam uma mudança mais radical do sistema de licenças vigente.

6 Conclusão

O estudo desenvolvido permitiu verificar a percepção parlamentar, no âmbito da Câmara dos Deputados, sobre as licenças para cuidado infantil. Conforme já exposto, as proposições analisadas revelam propostas pontuais de mudanças na legislação em vigor, sem expansão de sua abrangência para camadas populacionais que ainda não têm direito a essa proteção social em razão de não exercerem atividades laborais com vínculo formalizado.

Além disso, faz-se oportuno refletir sobre o número diminuto de propostas que tratam da licença parental, que possa ser usufruída tanto pelo homem quanto pela mulher de forma equânime, e da inclusão das licenças em um sistema estruturado de apoio ao cuidado infantil e à conciliação da vida familiar e laboral.

Para que se possa conhecer mais a fundo a percepção parlamentar de outras políticas de cuidado que permitam a conciliação da vida familiar e laboral, como serviços e transferências monetárias, sugere-se a realização de pesquisas em relação a essas políticas públicas, de forma a se obter um retrato mais fidedigno das proposições sobre políticas de cuidado que tramitam no Congresso Nacional.

Referências

BATTHYÁNY, Karina. **Las políticas y el cuidado en América Latina: Una mirada a las experiencias regionales**. Santiago de Chile: CEPAL, 2015. (Serie Asuntos de Género n° 124).

BLOFIELD, M.; MARTINEZ, J.F. **Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina**: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. Revista Cepal, Diciembre, 2014.

BONFIM, S. Aceleração do envelhecimento da população brasileira e necessidade de cuidados de longa duração para idosos – desafios, potencialidades e oportunidades. In: **Brasil 2050**: desafios de uma nação que envelhece. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2017.

BONFIM, S. Quem vai cuidar? **Formação de agenda e tomada de decisão na construção do Sistema Integrado de Cuidados do Uruguai**. Tese (Doutorado em Ciência Política) – Instituto de Estudos Sociais e Políticos, Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 2018.

BRASIL. **Constituição de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 24 set. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 24 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112compilado.htm>. Acesso em: 24 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm>. Acesso em: 24 set. 2021.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp150.htm>. Acesso em: 24 set. 2021.

BRASIL. **Programa Empresa Cidadã**. Disponível em: <<https://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/orientacoes>>. Acesso em: 22 jun. 2021.

CARRASCO, Cristina. **El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía**. Madri: Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 31, Nº 1, 39-56, 2013.

GENTA, Natalia. Clase 10: **Tendencias de políticas de cuidado en América Latina y síntesis del curso**. Primera parte. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=_6EP6UDxtJo>. Acesso em: 20 jun. 2021.

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais – Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira**. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro: 2020, 148 p.

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

KINGDON, John W. **Agendas, Alternatives, and Public Policies**. Updated 2nd ed. Boston: Longman, 2011.

OBSERVA – Observatório do Marco Legal da Primeira Infância. Disponível em: <<https://rnpiobserva.org.br/>>. Acesso em: 20 jun. 2021.

PRIETO, Alessandra. **Discapacidad, infancia y trabajo de cuidados**. In: *El Trabajo de Cuidados: Una Cuestión de Derechos Humanos Y Políticas Públicas*. Ciudad del México: 2018, ONUMUJERES MÉXICO.

SORJ, Bila. **Arenas de cuidado nas interseções entre gênero e classe social no Brasil**. Cad. Pesqui. [online]. 2013, vol.43, n.149, p.478-491.

Apêndice – Lista das proposições analisadas

Proposições relativas à licença-maternidade

PEC	Tema
494/2006	Instituição de licença-maternidade para casos de adoção
515/2010	Ampliação da licença-maternidade para 180 dias
58/2011	Devolução do prazo da licença-maternidade em casos de prematuridade
181/2015	Devolução de prazo de licença-maternidade em casos de prematuridade

PEC	Tema
196/2016	Ampliação da duração da licença-maternidade para trinta dias em caso de parto múltiplo
113/2019	Estabilidade provisória da gestante no emprego para determinadas categorias e cargos
151/2019	Estabilidade provisória da gestante no emprego para determinadas categorias e cargos
158/2019	Ampliação da licença-maternidade para 180 dias e extensão da licença-maternidade para deputadas e senadoras.
163/2019	Estabilidade provisória da gestante no emprego para determinadas categorias e cargos

PL	Tema
3.783/2008	Estabilidade provisória da gestante – aborto ou filho morto
4.213/2009	Instituição de licença à adotante de 120 dias e de 180 dias para adoção múltipla
4.913/2009	Instituição de equivalência entre a licença à adotante e a licença-maternidade
6.753/2010	Transmissão da licença-maternidade para o pai, no caso de morte ou impedimento materno do cuidado infantil
7.055/2010	Ampliação da licença-maternidade para 180 dias para categoria específica
1.145/2011	Ampliação da licença-maternidade para 180 dias para categoria específica
1.164/2011	Devolução do prazo de licença-maternidade em caso de prematuridade
1.464/2011	Devolução do prazo licença-maternidade – prematuridade ou estado de saúde grave
2.967/2011	Instituição da licença-maternidade para adoção – 120 dias
2.299/2011	Extensão do salário-maternidade – 180 dias
3.161/2012	Alteração de regras da prorrogação legal da licença-maternidade – Lei nº 11.770/2008
3.231/2012	Transmissão da licença-maternidade para o pai, no caso de morte ou impedimento materno do cuidado infantil
3.416/2012	Devolução do prazo da licença-maternidade – prematuridade
3.417/2012	Transmissão da licença-maternidade para o pai, no caso de morte ou impedimento materno do cuidado infantil
3.445/2012	Alteração de regras da prorrogação legal da licença-maternidade – Lei nº 11.770/2008
3.725/2012	Ampliação da licença-maternidade – 180 dias
4.505/2012	Alteração de regras da prorrogação legal da licença-maternidade – Lei nº 11.770/2012
4.698/2012	Extensão da licença-maternidade – doação de leite humano
5.376/2013	Ampliação da licença-maternidade – gestante com deficiência
5.473/2013	Transmissão da licença-maternidade para o pai, no caso de morte ou impedimento materno do cuidado infantil
5.566/2013	Transmissão da licença-maternidade para o pai, no caso de morte ou impedimento materno do cuidado infantil

PL	Tema
5.661/2013	Extensão da licença-maternidade – doação de leite humano
5.665/2013	Estabilidade no emprego à pessoa adotante
5.797/2013	Transmissão da licença-maternidade para o pai, no caso de morte ou impedimento materno do cuidado infantil
8.198/2014	Extensão licença-maternidade – doação de leite humano
1.373/2015	Devolução do prazo licença-maternidade – prematuridade
1.695/2015	Devolução do prazo licença-maternidade – prematuridade
1.693/2015	Devolução do prazo licença-maternidade – prematuridade
3.627/2015	Ampliação da licença-maternidade em situações específicas
4.177/2015	Ampliação da licença-maternidade – filhos com deficiência
5.656/2016	Transmissão da licença-maternidade para o pai, no caso de morte ou impedimento materno do cuidado infantil
5.960/2016	Ampliação da licença-maternidade – filhos com deficiência
6594/2016	Instituição da licença-maternidade à adotante
7.122/2017	Instituição da licença-maternidade em caso de aborto ou natimorto
7.601/2017	Ampliação dos prazos para a prorrogação legal das licenças-maternidade e paternidade
7.666/2017	Ampliação da licença-maternidade e paternidade
7.826/2017	Instituição de equivalência entre a licença à adotante e a licença-maternidade
7.868/2017	Ampliação da licença à adotante em adoção múltipla
7.993/2017	Devolução do prazo da licença-maternidade – prematuridade
8.702/2017	Devolução do prazo licença-maternidade – prematuridade
9.696/2018	Instituição da licença-maternidade em caso de aborto ou natimorto
9.738/2018	Estabilidade provisória materna
9.739/2018	Instituição de licença-maternidade – filho natimorto e aborto
9.939/2018	Devolução do prazo da licença-maternidade – prematuridade
10.062/2018	Ampliação da licença-maternidade – 180 dias
10.849/2018	Ampliação da licença-maternidade – 180 dias
10.991/2018	Ampliação da licença-maternidade – filhos com deficiência ou condição grave de saúde
189/2019	Ampliação da estabilidade provisória da gestante
438/2019	Devolução do prazo da licença-maternidade – prematuridade
503/2019	Devolução do prazo da licença-maternidade – prematuridade
1.233/2019	Ampliação da licença-maternidade – filhos com deficiência
1.787/2019	Ampliação licença-maternidade – filhos com microcefalia decorrente de zika vírus
3.695/2019	Ampliação da estabilidade provisória da gestante
4.087/2019	Devolução do prazo da licença-maternidade – prematuridade

Proposições relativas à licença-paternidade

PL	Tema
3.935/2008	Ampliação da licença-paternidade – 15 dias
4.853/2009	Ampliação da licença-paternidade – 30 dias
6.753/2010	Ampliação da licença-paternidade – até 120 dias (falecimento da mãe)
879/2011	Ampliação da licença-paternidade – 30 dias
901/2011	Ampliação da licença-paternidade – Empresa Cidadã
2.098/2011	Devolução do prazo da licença-paternidade
2.272/2011	Ampliação da licença-paternidade – 120 dias (adoção)
3.281/2012	Ampliação da licença-paternidade – 120 dias (falecimento da mãe)
3.431/2012	Ampliação da licença-paternidade – 120 dias (adoção)
3.831/2012	Ampliação da licença-paternidade 90 dias
7.985/2014	Ampliação da licença-paternidade – 10 dias
1.099/2015	Ampliação da licença-paternidade – 15 dias
2.534/2015	Ampliação da licença-paternidade – 15 dias
2.915/2015	Ampliação da licença-paternidade – 30 dias
7.153/2017	Ampliação da licença-paternidade – 30 dias
7.560/2017	Ampliação da licença-paternidade – 20 dias (militar)
9.383/2017	Ampliação da licença-paternidade – 120 dias (adoção)
11.033/2018	Ampliação da licença-paternidade – 10 dias
1.787/2019	Ampliação da licença-paternidade – filho com deficiência
2.513/2019	Ampliação da licença-paternidade – 10 dias
2.786/2019	Ampliação da licença-paternidade – 9 dias
569/2020	Ampliação da licença-paternidade – 6 dias
2.885/2020	Ampliação da licença-paternidade – 1 dia
480/2021	Ampliação da licença-paternidade – 1 dia

Proposições relativas à licença parental e outras

PEC	Tema
355/2017	Compartilhamento de licença parental de 180 dias

PL	Tema
9.412/2017	Compartilhamento de licença-maternidade e paternidade
10.257/2018	Compartilhamento de licença-maternidade e paternidade
855/2019	Compartilhamento de licença-maternidade e paternidade ampliadas
3.394/2019	Horário especial de trabalho para cuidado de pessoa dependente, sem compensação posterior
4.015/2019	Licença não remunerada por ocasião de nascimento – 30 dias

PL	Tema
560/2020	Compartilhamento de licença-maternidade e paternidade ampliadas
1.695/2015	Devolução do prazo da licença-maternidade – prematuridade
1.693/2015	Devolução do prazo da licença-maternidade – prematuridade
3.627/2015	Ampliação da licença-maternidade em situações específicas
4.177/2015	Ampliação da licença-maternidade – filhos com deficiência
5.656/2016	Transmissão da licença-maternidade para o pai, no caso de morte ou impedimento materno do cuidado infantil
5.960/2016	Ampliação da licença-maternidade – filhos com deficiência
6.594/2016	Instituição da licença-maternidade à adotante
7.122/2017	Instituição da licença-maternidade em caso de aborto ou natimorto
7.601/2017	Ampliação dos prazos para prorrogação legal das licenças-maternidade e paternidade
7.666/2017	Ampliação da licença-maternidade e paternidade
7.826/2017	Instituição de equivalência entre a licença à adotante e à licença-maternidade
7.868/2017	Ampliação da licença à adotante em adoção múltipla
7.993/2017	Devolução do prazo da licença-maternidade – prematuridade
8.702/2017	Devolução do prazo licença-maternidade – prematuridade
9.696/2018	Instituição da licença-maternidade em caso de aborto ou natimorto
9.738/2018	Estabilidade provisória materna
9.739/2018	Instituição de licença-maternidade – filho natimorto e aborto
9.939/2018	Devolução do prazo licença-maternidade – prematuridade
10.062/2018	Ampliação da licença-maternidade – 180 dias
10.849/2018	Ampliação da licença-maternidade – 180 dias
10.991/2018	Ampliação da licença-maternidade – filhos com deficiência ou condição grave de saúde
189/2019	Ampliação da estabilidade provisória da gestante
438/2019	Devolução do prazo da licença-maternidade – prematuridade
503/2019	Devolução do prazo da licença-maternidade – prematuridade
1.233/2019	Ampliação da licença-maternidade – filhos com deficiência
1.787/2019	Ampliação da licença-maternidade – filhos com microcefalia decorrente de zika virus
3.695/2019	Ampliação da estabilidade provisória da gestante
4.087/2019	Devolução do prazo da licença-maternidade – prematuridade
4.379/2019	Transmissão da licença-maternidade para o pai, no caso de morte ou impedimento materno do cuidado infantil
1.233/2020	Instituição do salário-maternidade por adoção
2.011/2020	Prorrogação da licença-maternidade – pandemia
2.244/2020	Instituição de licença-maternidade para adoção
2.681/2020	Transmissão da licença-maternidade para o pai, no caso de morte ou impedimento materno do cuidado infantil e alteração no início da contagem da licença

PL	Tema
3.913/2020	Prorrogação da licença-maternidade - pandemia
4.332/2020	Prorrogação da licença-maternidade - pandemia
4.351/2020	Prorrogação das licenças-maternidade e paternidade - pandemia
4.943/2020	Prorrogação não remunerada da licença-maternidade
5.373/2020	Ampliação da licença-maternidade - 240 dias
138/2021	Ampliação da licença-maternidade - 180 dias