



ASSEMBLEIA LEGISLATIVA
do Estado de São Paulo

PODER LEGISLATIVO

Projeto de Lei Complementar n° 56/2025

Processo Número: **48361/2025** | Data do Protocolo: 19/11/2025 18:25:38



Autenticar documento em <http://sempapel.al.sp.gov.br/autenticidade>
com o identificador 3200340034003000360031003A004300, Documento assinado digitalmente conforme
art. 4º, II da Lei 14.063/2020.



Projeto de Lei Complementar

Dispõe sobre a ampliação da licença-paternidade para 30 dias, com possibilidade de extensão em caso de famílias atípicas, para servidores públicos da administração direta e indireta, servidores da Segurança Pública e da Administração Penitenciária, e trabalhadores contratados via terceirização.

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO DECRETA:

Artigo 1º — Modifica-se o inciso XVI do artigo 78 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 78, XVI - licença-paternidade, por até 40 (quarenta) dias.”

Artigo 2º - Renumeram-se o parágrafo único do Artigo 198 da Lei nº 10.261, de 1968, e acrescentam-se dois novos parágrafos ao mesmo artigo, passando a constar a seguinte redação:

“Artigo 198, § 1º No caso de natimorto, será concedida a licença para tratamento de saúde, a critério médico, na forma prevista no artigo 193.

Artigo 198, § 2º A licença-paternidade terá duração de 30 (trinta) dias consecutivos, contados da data do nascimento, adoção ou obtenção da guarda judicial para fins de adoção, sem prejuízo dos vencimentos, vantagens ou remuneração.

Artigo 198, § 3º Em casos de nascimento ou adoção de criança ou adolescente portador de deficiência (PCD), a licença parental será acrescida em um terço.”

Artigo 3º Altera-se o inciso XIV, do artigo 16, da Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974, acrescentado pela Lei Complementar nº 445, de 01 de abril de 1986, alterado pela Lei Complementar nº 1054, de 08 de julho de 2008, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 16 - XIV - licença paternidade pelo prazo de até 40 (trinta) dias consecutivos.”

Artigo 4º - Modifica-se o Artigo 27 da Lei nº 6.544/1989, para adicionar o seguinte parágrafo:

“Artigo 27, § 15º - As empresas devem comprovar a garantia de licença-paternidade de 30 dias para funcionários prestadores de serviço ativos no contrato pactuado com a administração pública, garantido acréscimo de até um terço em caso de nascimento ou adoção de criança ou adolescente portador de deficiência (PCD).”

Artigo 5º - O direito previsto nesta lei estende-se a todos os servidores públicos estaduais, inclusive:

- I – servidores civis da Administração Direta e Indireta;
- II – servidores das Secretarias da Segurança Pública e da Administração Penitenciária;
- III – Policiais Militares do Estado de São Paulo.

Artigo 6º — O Poder Executivo adotará as providências necessárias para regulamentar esta lei, inclusive quanto à comprovação do nascimento ou adoção.





Artigo 7º — As despesas decorrentes da execução desta lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias.

Artigo 8º — Esta lei entra em vigor na data

JUSTIFICATIVA

A presente proposta de lei tem por objetivo ampliar para 30 (trinta) dias a licença-paternidade dos servidores públicos do Estado de São Paulo – da administração direta e indireta, das áreas de Segurança Pública e Administração Penitenciária – bem como dos trabalhadores vinculados por meio de contratos de terceirização, no âmbito da Administração Pública estadual. Trata-se de medida que dialoga diretamente com o processo em curso no Congresso Nacional de regulamentação da licença-paternidade, bem como com as demandas reais de cuidado na primeira infância e de repartição justa das responsabilidades familiares.

A Constituição Federal de 1988 assegura, em seu artigo 7º, XIX, o direito à licença-paternidade, “nos termos fixados em lei”, e o artigo 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias estabeleceu, em caráter transitório, o prazo de 5 (cinco) dias para essa licença.

Passadas mais de três décadas da promulgação da Constituição, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 20, reconheceu haver omissão legislativa na regulamentação da licença-paternidade, declarando a mora do Congresso Nacional e fixando prazo de 18 (dezoito) meses para o Parlamento aprovar a legislação definitiva sobre o tema, sob pena de o próprio STF fixar os parâmetros da licença.

Esse cenário torna ainda mais urgente que os entes subnacionais atualizem seus regimes jurídicos, dentro da margem de autonomia que a própria Constituição lhes assegura.

O Supremo Tribunal Federal também já consolidou o entendimento de que normas estaduais e distritais podem estabelecer prazos de licença-paternidade iguais ou superiores a 5 dias para seus servidores, sem violar a Constituição, exatamente porque a regra dos 5 dias é somente um mínimo provisório enquanto não vier a regulamentação geral.

Assim, a ampliação para 30 dias no âmbito do Estado de São Paulo não apenas é constitucional, como se harmoniza com a diretriz de avanço progressivo na proteção social, especialmente no que diz respeito aos direitos de crianças e famílias.

No plano federal, o tema encontra-se em intenso debate. A Câmara dos Deputados aprovou recentemente o Projeto de Lei nº 3.935/2008, que amplia gradualmente a licença-paternidade dos atuais 5 dias para 20 dias, com escalonamento ao longo de quatro anos de vigência, além de prever estabilidade provisória para o trabalhador e regras de fracionamento do período.

Paralelamente, tramita o Projeto de Lei nº 368/2025, que altera a Lei do Programa Empresa Cidadã para permitir a ampliação da licença-paternidade para 30 dias aos trabalhadores de empresas que aderirem ao programa.

Há, ainda, propostas no Senado que chegam a prever prazos superiores, além da possibilidade de compartilhamento da licença-maternidade com o outro genitor. Nesse





contexto, o Estado de São Paulo se alinha à tendência nacional de reforçar a paternidade ativa, optando por um patamar de 30 dias que dialoga diretamente com as propostas mais avançadas em tramitação na Câmara dos Deputados.

Outros entes da federação já estão avançados nessa garantia. O Distrito Federal assegura, em seu regime próprio, a possibilidade de licença-paternidade de 30 dias para servidores públicos; o Estado do Ceará, por sua vez, ampliou a licença para 20 dias aos seus servidores estaduais, e outros estados discutem medidas semelhantes. A adoção de 30 dias por São Paulo, maior unidade federativa em termos econômicos e populacionais, tende a exercer importante efeito indutor sobre outros estados e municípios, fortalecendo um padrão mais elevado de proteção social.

Do ponto de vista da política de cuidados, a ampliação da licença-paternidade é uma medida coerente com as evidências científicas sobre a primeira infância. Pesquisas em psicologia do desenvolvimento e saúde infantil ressaltam a importância da presença paterna nos primeiros meses de vida para o desenvolvimento cognitivo, emocional e social da criança, bem como para o fortalecimento do vínculo afetivo pai-bebê.

Estudos e documentos de organismos como UNICEF destacam que políticas de parentalidade igualitária – que estimulam a participação de ambos os genitores nos cuidados – reduzem os riscos de violência, favorecem a saúde mental dos responsáveis e melhoram os indicadores de desenvolvimento infantil.

A literatura recente sobre licença-paternidade reforça que um período mais amplo de afastamento favorece o estabelecimento de rotinas de cuidado compartilhado e fortalece a corresponsabilidade parental.

Além disso, a ampliação da licença-paternidade é um instrumento relevante de promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho. Dados do IBGE mostram que as mulheres dedicam quase o dobro do tempo dos homens aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas: em 2022, elas dedicaram em média 21,3 horas semanais a essas atividades, enquanto os homens dedicaram 11,7 horas.

Essa sobrecarga recai com ainda mais intensidade sobre mulheres negras, que dedicam mais horas ao cuidado e, ao mesmo tempo, enfrentam piores condições de inserção no mercado de trabalho e rendimentos menores. Ao incentivar, por meio de uma licença-paternidade ampliada, que os pais assumam efetivamente tarefas de cuidado, o Estado contribui para reduzir essa assimetria estrutural e avançar nos compromissos de igualdade de gênero e raça.

No plano internacional, a Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores com responsabilidades familiares, aponta expressamente para a necessidade de políticas de conciliação entre trabalho e família, de forma a evitar que encargos domésticos e de cuidado sejam obstáculo à plena participação no mercado de trabalho.

A ampliação da licença-paternidade, especialmente em um grande empregador público como o Estado de São Paulo, é medida que concretiza esse paradigma e se articula à Agenda 2030 da ONU, em especial aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável relativos à igualdade de gênero (ODS 5) e ao trabalho decente (ODS 8).

Outro aspecto fundamental da proposta é a sua abrangência. Não se trata apenas de garantir 30 dias de licença aos servidores civis da administração direta, mas também de incluí-los a administração indireta, os servidores das Secretarias de Segurança Pública e da Administração Penitenciária, os policiais militares e os trabalhadores terceirizados que prestam serviço à Administração estadual.

A inclusão explícita das forças de segurança é essencial porque esses trabalhadores





estão submetidos a jornadas frequentemente extenuantes e regime disciplinar próprio, o que, na prática, costuma dificultar o gozo pleno de direitos familiares e de cuidado. Garantir a eles 30 dias de licença-paternidade é também reconhecer que o direito à convivência familiar e ao cuidado na primeira infância deve alcançar todos os agentes que, diariamente, exercem funções de alto risco em prol da sociedade.

A exigência, no caso dos contratos de terceirização, de que as empresas assegurem licença-paternidade de 30 dias aos trabalhadores vinculados aos contratos com a Administração Pública estadual impede a criação de um “trabalhador de segunda categoria” dentro do mesmo ambiente de trabalho. Trabalhadores terceirizados, em sua maioria, ocupam postos marcados por baixos salários e alta precarização, sendo frequentemente negros e negras, o que entrelaça terceirização, desigualdade racial e desigualdade de gênero. Ao condicionar a contratação pública a padrões mais elevados de proteção social, o Estado de São Paulo utiliza seu poder de compra para induzir boas práticas trabalhistas, em consonância com o princípio da função social dos contratos administrativos e da promoção do trabalho decente.

Em termos de impacto orçamentário, a licença-paternidade de 30 dias, ainda que represente um custo marginal de afastamento, tende a ser compensada por efeitos positivos como maior retenção de servidores qualificados, redução de adoecimentos relacionados ao estresse familiar e melhora da satisfação e produtividade no trabalho. A experiência de outros entes federativos que já ampliaram a licença, bem como de países que adotam licenças parentais mais extensas, demonstra que os custos imediatos são largamente compensados, a médio e longo prazo, por ganhos em saúde, desenvolvimento infantil e redução de desigualdades.

Por fim, a proposta explicita que a licença-paternidade de 30 dias será devida não apenas nos casos de nascimento, mas também de adoção e de guarda judicial para fins de adoção, em consonância com o Estatuto da Criança e do Adolescente e com a equiparação já consagrada entre filhos biológicos e adotivos. Essa previsão reforça a centralidade da criança – e não apenas do modelo tradicional de família – como sujeito de direitos e como foco de proteção integral.

Importa destacar, ainda, que o Projeto de Lei nº 3.935/2008, atualmente em tramitação na Câmara dos Deputados, prevê tratamento mais protetivo para famílias atípicas, estabelecendo a ampliação em 1/3 da licença-paternidade sempre que o filho recém-nascido, adotado ou sob guarda judicial for portador de deficiência. A inclusão dessa regra na legislação federal revela o reconhecimento de que famílias de crianças PCD enfrentam demandas de cuidado mais intensas nas primeiras semanas de vida — especialmente no que se refere a consultas médicas frequentes, avaliações multidisciplinares, adaptação familiar e apoio emocional. A previsão reforça a diretriz de que políticas públicas devem considerar situações de maior vulnerabilidade e complexidade, e inspira os entes subnacionais a adotarem padrões mais elevados de proteção. Nesse sentido, a ampliação da licença-paternidade para 30 dias no Estado de São Paulo dialoga diretamente com esse movimento de fortalecimento das políticas de cuidado, e pode futuramente incorporar tratamento diferenciado para crianças PCD, alinhando-se às melhores práticas nacionais e internacionais.

Diante do exposto, evidencia-se que a ampliação da licença-paternidade para 30 dias, nos termos deste Projeto de Lei, está em plena harmonia com a Constituição Federal, com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, com o debate legislativo nacional em curso, com as evidências científicas sobre a importância dos cuidados na primeira infância e com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil na agenda de igualdade de gênero, proteção à infância e valorização do trabalho. Trata-se de passo necessário para que o Estado de São Paulo assumira posição de vanguarda na promoção da paternidade responsável, na partilha dos cuidados e na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.





Referências

UNICEF. Relatórios sobre parentalidade e primeira infância. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil>;

UNICEF. Parenting Programmes and Early Childhood Development. Disponível em: <https://www.unicef.org>;

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 156 – Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156;

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Documentos sobre igualdade de gênero e responsabilidades familiares. Disponível em: <https://www.ilo.org> ; IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil – 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/>;

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua: Outras formas de trabalho. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/>;

ONU – Organização das Nações Unidas. Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>;

Ediane Maria - PSOL



PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi assinado eletronicamente e pode ser acessado no endereço <http://sempapel.al.sp.gov.br/autenticidade> utilizando o identificador 3200360037003600380035003A005000

Assinado eletronicamente por **Ediane Maria** em **19/11/2025 18:08**

Checksum: **620026F6D7B86BD458B569504174AE8B8AC3746A54B79E839876EBF4EA228B54**



Autenticar documento em <http://sempapel.al.sp.gov.br/autenticidade>
com o identificador 3200360037003600380035003A005000, Documento assinado digitalmente conforme
art. 4º, II da Lei 14.063/2020.