



GESTÃO EM FOCO

DA LICENÇA PATERNIDADE

Prof. Rene Pelepiu

A publicação da Lei 13.257/2016, foi comemorada por vários candidatos a paternidade, visto que durante muitos anos, os varões tiveram um convívio mínimo de dias com seus filhos logo após o seu nascimento, por falta de regulamentação legal.

A nova legislação conforme definição própria, estabelece princípios e diretrizes para a formulação e a implementação de políticas públicas para a primeira infância em atenção à especificidade e à relevância dos primeiros anos de vida no desenvolvimento infantil e no desenvolvimento do ser humano.

Pois bem, embora seja a nova lei indiscutivelmente um avanço, devemos lembrar que a Constituição Federal, consagra que “Homens e Mulheres são iguais em direitos obrigações”, sendo certo que a lei deve tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual na medida de suas desigualdades.

Nesse contexto, podemos concluir sem sombra de dúvidas, que deve a mulher ter um tratamento diferenciado do homem, no que diz respeito à licença maternidade, principalmente em relação ao período de gozo do instituto, porém a nova legislação afronta o princípio da igualdade, quando concede apenas 15 (dias) ao homem, acrescidos dos 5 dias previstos na Carta Magna.

Ressalte-se que, o homem evoluiu no quesito relativo aos cuidados da prole, e nos dias atuais é comum o mesmo tomar as rédeas dos afazeres domésticos, incluindo o cuidado com os filhos e o auxílio a esposa/companheira, nos dias que avançam ao nascimento. Não se está criticando a licença maternidade e o seu prazo, mas sim que os 15 (quinze) dias de licença paternidade, previstos na nova lei, são insuficientes para cumprir um papel tão importante para toda a família.

A nova Lei em seu artigo 38, assim dispõe:

Art. 38. Os arts. 1o, 3o, 4o e 5o da Lei no 11.770, de 9 de setembro de 2008, passam a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1o É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1o do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 1o A prorrogação de que trata este artigo:

I - será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

§ 2o A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.”

É bom destacar que, conforme previsão da legislação supramencionada o empregador (pessoa jurídica), deve aderir ao Programa Empresa Cidadã, bem como, deve o empregado requerer no prazo de 02 (dois) dias úteis após parto e comprovar a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável para ter direito a concessão do benefício)

Portanto, conclui-se que a prorrogação da licença paternidade não é automática, pois depende de iniciativa do empregador, que deve aderir ao Programa Empresa Cidadã, e de requerimento e comprovação de participação do empregado em programa de orientação sobre paternidade, e desta forma não cumpre o princípio fundamental para qual foi criada, sendo ainda diploma violador da igualdade entre Homens e Mulheres.