



PARECER N° , DE 2018

Da COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA, sobre o Projeto de Lei da Câmara n° 41, de 2018 (n° 7.560, de 2017, na Casa de origem), da Presidência da República, que *altera a Lei n° 13.109, de 25 de março de 2015, para modificar o prazo da licença-paternidade do militar, no âmbito das Forças Armadas.*

Relator: Senador **JOSÉ MEDEIROS**

I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei da Câmara (PLC) n° 41, de 2018, altera a Lei n° 13.109, de 25 de março de 2015, para fixar em vinte dias o prazo da licença-paternidade do militar, no âmbito das Forças Armadas, atualmente limitado ao mínimo constitucional, de cinco dias. Se aprovada a proposição, essa alteração entra em vigor na data de sua publicação como lei.

O PLC n° 41, de 2018, foi distribuído às Comissões de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) e de Relações Exteriores e Defesa Nacional (CRE).

Não foram recebidas emendas.



II – ANÁLISE

Conforme disposto no art. 102-E, esta CDH tem competência para opinar sobre matérias relativas à garantia e à promoção dos direitos humanos e à proteção à família.

A família, todos o sabem, é a base da sociedade e tem especial proteção do Estado, nos termos da Constituição Federal, que, em seu art. 7º, inciso XIX, fixa a licença-paternidade como direito social dos trabalhadores urbanos e rurais. O art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), por sua vez, regulamentando provisoriamente o referido artigo constitucional, fixou em cinco dias o prazo dessa licença, até que a matéria seja regulamentada em lei.

A Lei nº 13.109, de 25 de março de 2015, que “dispõe sobre a licença à gestante e à adotante, as medidas de proteção à maternidade para militares grávidas e a licença-paternidade, no âmbito das Forças Armadas”, corrobora o prazo mínimo de cinco dias para licença-paternidade dos servidores militares, já previsto na Constituição. Já os servidores públicos civis da União, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, têm direito à extensão da licença-paternidade pelo prazo de 15 dias, desde a edição do Decreto nº 8.737, de 3 de maio de 2016.

No setor privado, a Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016, que dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância, já estendera o prazo da licença-paternidade por quinze dias além dos cinco dias previstos no § 1º do art. 10 do ADCT, para pais empregados em pessoas jurídicas participantes do Programa Empresa Cidadã.

Como vemos, os militares e os trabalhadores da iniciativa privada não abrangidos pelo Programa Empresa Cidadã continuam com o prazo mínimo constitucional, significativamente inferior ao dos trabalhadores abrangidos pelas normas citadas acima.

A título comparativo, podemos mencionar que, na América Latina, apenas Venezuela e Uruguai têm licença-paternidade mais longa do que a brasileira, com duração, respectivamente, de catorze e de dez dias.



Dos demais países latino-americanos, aproximadamente metade prevê licença-paternidade, com prazo igual ou inferior a cinco dias.

Entre os países desenvolvidos, podemos contrapor o exemplo extremo dos Estados Unidos da América, que não garantem, legalmente, prazo mínimo de licença-paternidade – sequer licença-maternidade –, contrapostos a casos como os da Suécia, Alemanha e Itália, que avançaram no sentido de oferecer uma licença parental conjunta para pais e mães.

A Suécia, por exemplo, garante quatrocentos e oitenta dias de licença parental, sendo que cada pai ou mãe é obrigado a tirar pelo menos sessenta dias, podendo o casal decidir livremente sobre o gozo do restante do prazo, até que a criança complete oito anos, além do direito de optar por uma redução de vinte e cinco por cento na sua jornada de trabalho, com redução proporcional do salário.

Na Alemanha, a licença parental é conjunta e com duração de quatorze meses, devendo cada pai ou mãe gozar de, no mínimo, dois meses, e pode ser exercida até que a criança complete três anos. Para usufruir da licença, o pai ou a mãe deve residir na mesma casa que a criança e ser responsável pelos cuidados com ela, além de não poder trabalhar mais do que trinta horas por semana durante a licença.

Na Itália, a licença parental conjunta tem duração de dez meses, com duração máxima de até seis meses para cada pai ou mãe.

A licença-paternidade continua sendo drasticamente menor do que a licença-maternidade. Mesmo que seja ampliada para vinte dias, ilustra a percepção de que o pai ainda é coadjuvante na criação dos filhos. É certo que somente mulheres podem amamentar e que a mãe é insubstituível para o bebê, especialmente nas primeiras semanas de vida, mas tamanha diferença mostra que ainda é forte a ideia de que o pai é mero provedor, ou, quando muito, ajudante da mãe na criação dos filhos.

A paternidade ativa que se busca reconhecer mediante iniciativas como o PLC nº 41, de 2018, é justamente o envolvimento direto e profundo com seu filho, incluindo o compartilhamento de responsabilidades entre pai e mãe em relação a tudo que for relacionado à criança.



Pouco a pouco, homens vêm assumindo responsabilidades antes consideradas estritamente femininas, deixando de ser apenas auxiliares da mãe no cuidado e na educação dos filhos. Ao quadruplicar o tempo que atualmente é concedido para a licença-paternidade, o PLC nº 41, de 2018, mesmo sendo restrito aos servidores militares, assinala que o cuidado dos filhos deve ser partilhado por pai e mãe e reforça o direito da criança à vida familiar, favorecendo o contato e a formação de vínculos afetivos logo após o nascimento da criança. A presença do pai nas primeiras semanas de vida do bebê contribui, inclusive, para mitigar o desgaste físico intenso a que a mãe é submetida nesse período, diminuindo a incidência de depressão pós-parto e outras doenças que podem acometê-la, além de contribuir para o sucesso da amamentação.

Trata-se, portanto, de iniciativa que expressa o progressivo reconhecimento da grande importância do papel do pai para o desenvolvimento cognitivo, social, comportamental e afetivo dos filhos, situando a paternidade como direito do homem e da criança. Ao fazê-lo, contribui também para o redesenho dos papéis desempenhados pelo homem e pela mulher dentro de casa, em particular, e na sociedade, de maneira geral, pois cuidar de crianças é uma função tradicionalmente ligada ao gênero feminino, associada a atributos como carinho, suavidade e capacidade de acolhimento, que também podem e devem ser desempenhadas pelos homens.

Convém mencionar que o estereótipo de estoicismo, rigidez e dedicação total ao serviço, associado à profissão castrense, não elimina o papel humano e social de pai, nem é incompatível com esse papel, com as emoções, responsabilidades e anseios típicos dessa condição. Um aceno à mera humanidade dos militares e ao reconhecimento da importância da formação de vínculos afetivos logo após o nascimento é uma forma sadia de reconhecer a mudança nos papéis de homens e mulheres na família contemporânea, sem qualquer incompatibilidade com a dignidade, a dedicação e o profissionalismo que se espera dos militares.

Finalmente, é pertinente mencionar que a extensão da licença-paternidade no meio militar não é acompanhada de aumento de custos gerais na economia ou diminuição da taxa de ocupação – argumentos geralmente levantados contra propostas análogas no meio civil. O conteúdo humanitário e de justiça da proposição sobrepuja quaisquer eventuais inconveniências, presumivelmente pequenas, que a medida possa vir a ter sobre as organizações militares, dado que o nascimento ou a adoção de um



filho são eventos bastante esporádicos na vida dos pais – muito menos frequentes do que férias e outras licenças. Eventuais inconveniências dessa extensão poderão ser debatidas oportunamente na CRE, mas o mérito humanitário e social da proposição é nítido para este colegiado.

III – VOTO

Em razão do que foi exposto, concluímos pela **aprovação** do Projeto de Lei da Câmara nº 41, de 2018.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

