



SENADO FEDERAL

PARECER (SF) Nº 54, DE 2018

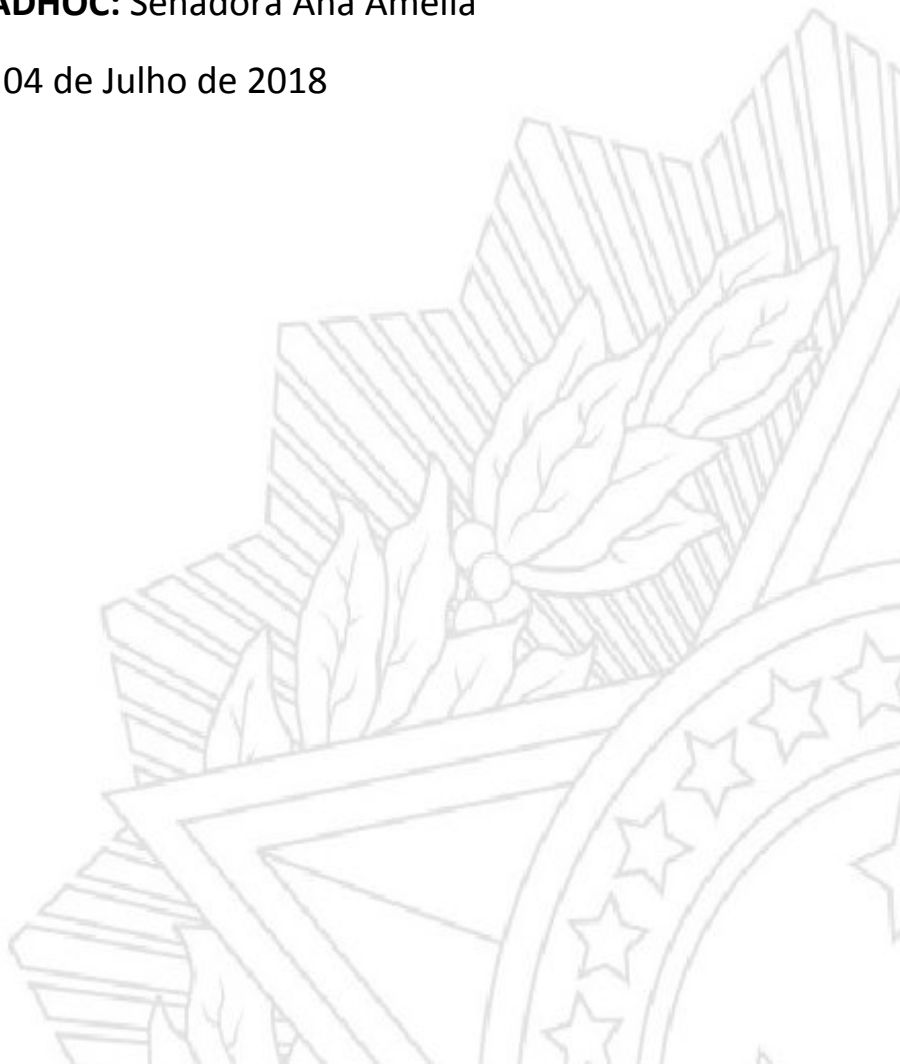
Da COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 41, de 2018, que Altera a Lei nº 13.109, de 25 de março de 2015, para modificar o prazo da licença-paternidade do militar, no âmbito das Forças Armadas.

PRESIDENTE: Senadora Regina Sousa

RELATOR: Senador José Medeiros

RELATOR ADHOC: Senadora Ana Amélia

04 de Julho de 2018





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





Relatório de Registro de Presença
CDH, 04/07/2018 às 14h - 70ª, Extraordinária
Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa

MDB	
TITULARES	SUPLENTES
FERNANDO BEZERRA COELHO	1. VALDIR RAUPP
MARTA SUPPLYC PRESENTE	2. VAGO
HÉLIO JOSÉ PRESENTE	3. VAGO
VAGO	4. VAGO

Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)	
TITULARES	SUPLENTES
ÂNGELA PORTELA PRESENTE	1. GLEISI HOFFMANN
FÁTIMA BEZERRA PRESENTE	2. LINDBERGH FARIAS PRESENTE
PAULO PAIM PRESENTE	3. PAULO ROCHA PRESENTE
REGINA SOUSA PRESENTE	4. JORGE VIANA

Bloco Social Democrata (PSDB, DEM)	
TITULARES	SUPLENTES
EDUARDO AMORIM	1. VAGO
JOSÉ MEDEIROS PRESENTE	2. VAGO
VAGO	3. VAGO
VAGO	4. VAGO

Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)	
TITULARES	SUPLENTES
CIRO NOGUEIRA	1. SÉRGIO PETECÃO
ANA AMÉLIA PRESENTE	2. KÁTIA ABREU

Bloco Parlamentar Democracia e Cidadania (PPS, PSB, PCdoB, PV, REDE, PODE)	
TITULARES	SUPLENTES
JOÃO CAPIBERIBE	1. LÍDICE DA MATA
ROMÁRIO PRESENTE	2. VANESSA GRAZZIOTIN PRESENTE

Bloco Moderador (PTB, PRB, PR, PTC)	
TITULARES	SUPLENTES
MAGNO MALTA	1. RODRIGUES PALMA
TELMÁRIO MOTA	2. PEDRO CHAVES PRESENTE

Não Membros Presentes

DÁRIO BERGER
JOSÉ PIMENTEL
RONALDO CAIADO
ATAÍDES OLIVEIRA
WILDER MORAIS
WELLINGTON FAGUNDES
VICENTINHO ALVES

DECISÃO DA COMISSÃO

(PLC 41/2018)

NA 70ª REUNIÃO, EXTRAORDINÁRIA, REALIZADA NESTA DATA, A PRESIDENTE DESIGNA A SENADORA ANA AMÉLIA RELATORA "AD HOC" PARA QUE POSSA RELATAR A MATÉRIA. EM SEGUIDA, A COMISSÃO APROVA O RELATÓRIO, QUE PASSA A CONSTITUIR O PARECER DA CDH, FAVORÁVEL AO PROJETO.

04 de Julho de 2018

Senadora REGINA SOUSA

Presidente da Comissão de Direitos Humanos e Legislação
Participativa