



Marina Albernaz: Marco da primeira infância e a licença-paternidade

No dia 8 de março, foi publicada a Lei 13.257/2016, que regulamenta o Marco Legal da Primeira Infância. A lei, além de trazer um conjunto de ações para o desenvolvimento da criança entre zero e seis anos, ainda prevê a ampliação da licença-paternidade por mais 15 dias.

Atualmente, o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias garante aos empregados o direito à licença-paternidade pelo prazo de cinco dias. Com a alteração implementada pela nova lei, além dos cinco dias atualmente previstos, o empregado poderá prorrogar a licença-paternidade por mais 15 dias. É importante destacar que a prorrogação também se aplica aos casos de adoção.

A nova lei, contudo, deu margem a inúmeras dúvidas acerca do início de sua vigência e sua aplicação para o caso concreto.

Em primeiro lugar, é importante ressaltar que a prorrogação da licença-paternidade não será obrigatória para todos, empregados e empregadores, mas apenas às empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã, criado em 2008 pelo governo federal a fim de estimular o aumento da licença-maternidade para o período de seis meses.

E aqui surge a primeira dúvida: aquelas empresas que já tenham aderido anteriormente ao Programa Empresa Cidadã deverão aderir novamente para que gozem do benefício? Não, não há necessidade de nova adesão.

Um outro aspecto relevante diz respeito ao programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável. A lei prevê que, para ter direito à prorrogação da licença, o empregado deverá apresentar comprovação de sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável. A lei, no entanto, não regulamentou referido programa. Assim, até a edição de um decreto que regule essa lacuna legislativa, o benefício não poderá ser concedido pelos empregadores.

A necessidade de cumprimento de todos os requisitos legais para a concessão pelo empregador da prorrogação da licença-paternidade decorre de outro benefício concedido pela Lei 13.257/2016, benefício este de natureza fiscal. Nesse sentido, a lei prevê que as empresas tributadas com base no lucro real poderão deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-paternidade.

Assim, por se tratar a prorrogação da licença-paternidade de benefício fiscal, a interpretação da lei deve ser no sentido de que todos os requisitos legais devem ser atendidos para que a empresa usufrua do benefício.

Há, ainda, um último aspecto no que diz respeito à vigência da nova lei. Embora a Lei 13.257/2016 tenha entrado em vigor a partir da data de sua publicação oficial, que ocorreu em 9 de março de 2016, ela somente produzirá efeitos em relação à prorrogação da licença-paternidade às empresas que aderirem ao Programa Empresa Cidadã a partir de 2017. Isso porque a prorrogação da licença-paternidade dependerá de aprovação no orçamento da União, já tendo sido o orçamento aprovado para o ano de 2016



quando da publicação da nova lei.

Assim, apesar de já vigente, a nova lei que dispõe acerca da licença-paternidade, do benefício por ela concedido, ainda dependerá de regulamentação e previsão orçamentária para sua implementação pelas empresas, e, por tal razão, novos questionamentos e controvérsias poderão surgir a depender do posicionamento do poder público.

Date Created

26/06/2016