



SILVA, CASTRO e
MELLO FRANCO
sociedade de advogados

015inf16 – HMF (04/05/2016)

INFORMATIVO 15 / 2016 **NOVAS LEIS FEDERAIS**

Recentemente foram publicadas as seguintes normas federais que, na prática, possuem quase nenhuma repercussão sobre os costumes das escolas particulares do DF:

Lei 13.279 de 04/05/2016 = “*Art. 1. Fica o dia 3 de março de cada ano instituído como o Dia Nacional da Igreja O Brasil Para Cristo.*”

Lei 13.278 de 03/05/2016 = “*Art. 26. Os currículos da educação infantil, do ensino fundamental e do ensino médio devem ter base nacional comum, a ser complementada, em cada sistema de ensino e em cada estabelecimento escolar, por uma parte diversificada, exigida pelas características regionais e locais da sociedade, da cultura, da economia e dos educandos. (...) § 2. O ensino da arte, especialmente em suas expressões regionais, constituirá componente curricular obrigatório nos diversos níveis da educação básica, de forma a promover o desenvolvimento cultural dos alunos. (...) § 6. ~~A música deverá ser conteúdo obrigatório, mas não exclusivo, do componente curricular de que trata o § 2 deste artigo.~~ § 6. As artes visuais, a dança, a música e o teatro são as linguagens que constituirão o componente curricular de que trata o § 2 deste artigo.*” A mesma lei 13.278 definiu literalmente que “o prazo é de cinco anos para que os sistemas de ensino implantem as mudanças decorrentes desta Lei 13.278, incluída a necessária e adequada formação dos respectivos professores em número suficiente para atuar na educação básica”.

Lei 13.277 de 02/05/2016 = “*Art. 1. É instituído o Dia Nacional de Combate ao Bullying e à Violência na Escola, a ser celebrado, anualmente, no dia 7 de abril.*” Sugerimos leitura de nosso informativo 07 de 03/02/2016, que trata da lei federal 13.185/2015, esta que “*institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying)*”

Lei 13.271 de 18/04/2016 = “*Art. 1. As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino. Art. 2. Pelo não cumprimento do art. 1o, ficam os infratores sujeitos a: I - multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) ao empregador, revertidos aos órgãos de proteção dos direitos da mulher; II - multa em dobro do valor estipulado no inciso I, em caso de reincidência, independentemente da indenização por danos morais e materiais e sanções de ordem penal.*”

Lei 13.257 de 09/03/2016 = Inclusão do Parágrafo Único no art. 22 do Estatuto da Criança e do Adolescente; “*Art. 22. Aos pais incumbe o dever de sustento, guarda e educação dos filhos menores, cabendo-lhes ainda, no interesse destes, a obrigação de cumprir e fazer cumprir as determinações judiciais. **Parágrafo único. A mãe e o pai, ou os responsáveis, têm direitos iguais e deveres e responsabilidades***”

compartilhados no cuidado e na educação da criança, devendo ser resguardado o direito de transmissão familiar de suas crenças e culturas, assegurados os direitos da criança estabelecidos nesta Lei.” Tal Parágrafo Único mantém legislação que trata de “guarda comum do casal”, “guarda unilateral em caso de divórcio” e “guarda compartilhada em caso de divórcio” (leis 11.968/2008 e 13.058/2014, que melhor definem os direitos dos pais quando há divórcio ou equivalente)

Lei 13.257 de 09/03/2016 = Inclusão dos incisos X e XI no art. 473 da CLT; “Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (...) X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.” Lembramos que o empregador pode exigir do empregado os comprovantes. Atestado médico é um tipo de comprovante suficiente para abonar a falta, mas o empregador pode, após abonada a falta, apurar melhor, junto ao empregado ou terceiros, se a consulta médica foi verídica. Um dos meios para tanto é exigir mostra da nota fiscal prestada pelo médico, no caso de atendimento fora da rede pública de saúde.

Lei 13.257 de 09/03/2016 = Alteração dos arts. 1, 3, 4 e 5 da lei 11.770/2008; “Art. 1. 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. § 1. 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. § 2. A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança. Art. 3. Durante o período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade: I - a empregada terá direito à remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS); II - o empregado terá direito à remuneração integral. Art. 4. No período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade de que trata esta Lei, a empregada e o empregado não poderão exercer nenhuma atividade remunerada, e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados. Parágrafo único. Em caso de descumprimento do disposto no caput deste artigo, a empregada e o empregado perderão o direito à prorrogação. Art. 5. A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional.” Como se vê, toda esta legislação só cria direitos e deveres aos empregadores que aderem ao “Programa Empresa Cidadã”. Do ponto estritamente econômico, tal adesão só interessa às empresas de regime tributário chamado “lucro real”, que são pequena minoria. De qualquer maneira, a Convenção Coletiva de Trabalho entre Sinepe-DF e Sinproep-DF traz regras específicas sobre maternidade em cláusulas 39, 46 e 58. A Cláusula 18 da Convenção Coletiva de Trabalho entre Sinepe-DF e Saep-DF prevê direitos menores aos auxiliares em comparação aos professores.

Sugerimos ainda ver informativo 38/2013, que trata do mesmo tema em lei 12.873/2013 (licença na hipótese de adoção).

Aproveitamos para lembrar que todos os nossos informativos jurídicos para a categoria de escolas particulares do DF estão no site do Sinepe-DF.

Brasília, 03 de maio de 2016

Henrique de Mello Franco
OAB/DF 23.016

Valério Alvarenga M. de Castro
OAB/DF 13.398