



**MINISTÉRIO DA SAÚDE
SECRETARIA DE ATENÇÃO À SAÚDE
DEPARTAMENTO DE AÇÕES PROGRAMÁTICAS ESTRATÉGICAS
COORDENAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE DO HOMEM**

1) POLÍTICA NACIONAL DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE DO HOMEM

A Política Nacional de Atenção Integral à Saúde do Homem (PNAISH) dispõe-se a qualificar a saúde da população masculina na perspectiva de linhas de cuidado que resguardem a integralidade da atenção. Reconhece que os homens buscam o serviço de saúde por meio da atenção especializada, o que traz como consequência o agravamento de sua condição em virtude do retardo na atenção. Dessa forma, torna-se necessário fortalecer e qualificar a atenção primária, garantindo, assim, a promoção da saúde e a prevenção do adoecimento. Muitos agravos poderiam ser evitados caso os homens realizassem, com regularidade, as medidas de prevenção primária.

Um dos principais objetivos desta Política é promover ações de saúde que contribuam significativamente para a compreensão da realidade masculina nos diversos contextos socioculturais e político-econômicos; outro é o respeito aos diferentes níveis de desenvolvimento e organização dos sistemas de saúde. Isso possibilita o aumento da expectativa de vida e a redução dos índices de adoecimento e morte por causas evitáveis. Para isso, a PNAISH está alinhada com a Política Nacional de Atenção Básica (PNAB), com as estratégias de humanização e em consonância com os princípios do SUS, fortalecendo ações e serviços em redes e cuidados da saúde.

A Coordenação Nacional de Saúde do Homem – CNSH, do Departamento de Ações Programáticas Estratégicas, da Secretária de Atenção à Saúde do Ministério da Saúde, trabalha no sentido de fomentar, acompanhar e prestar cooperação aos Estados e Municípios - visando à implantação e implementação da PNAISH, valorizando e respeitando as diversidades loco-regionais - e promover, no âmbito de sua competência, a articulação intersetorial e interinstitucional necessária à sua implementação, dentre outras.

A política possui cinco temas prioritários para nortear sua ação técnico-política na gestão. São eles: (i) acesso e acolhimento; (ii) saúde sexual e reprodutiva; (iii) paternidade e cuidado; (iv) prevenção de violências e acidentes; e (v) doenças prevalentes na população masculina. Abordaremos nesse documento o eixo da paternidade e cuidado.

2) PATERNIDADE E CUIDADO

O eixo de **Paternidade e Cuidado** tem o objetivo de engajar os homens nas ações do planejamento reprodutivo e no acompanhamento do pré-natal, parto e pós-parto de suas parceiras e nos cuidados no desenvolvimento da criança. A participação e pleno envolvimento dos homens durante o processo é fundamental para a criação e fortalecimento de laços afetivos saudáveis e qualidade de vida para todos e todas. A percepção sociocultural de que a

gestação e o cuidado das crianças dizem respeito exclusivamente às mulheres gera, por um lado, uma sobrecarga de trabalho para estas e, por outro lado, um distanciamento dos homens dos afazeres e prazeres relacionados a estas questões.

A Coordenação Nacional de Saúde do Homem trabalha na perspectiva de que gravidez também é um assunto de homem e, neste sentido, tem realizado campanhas de valorização da paternidade presente e tem implementado a estratégia do **Pré-Natal do Parceiro**, que visa a engajar os futuros pais com a paternagem e, ao mesmo tempo, favorecer o autocuidado do homem com a sua saúde. Essa inclusão produz inúmeros benefícios, principalmente a valorização de modelos masculinos positivos que inspiram capacidade de ouvir, negociar e cooperar, pautados no respeito, tolerância, autocontrole e cuidado.

Outro ponto importante é a possibilidade de integrar os homens na lógica dos serviços de saúde ofertados, sobretudo na Rede Cegonha, possibilitando que eles realizem seus exames preventivos de rotina, tais como: HIV, Sífilis e Hepatites, Hipertensão e Diabetes, atualizem o cartão de vacinação, dentre outros, e, assim, participem da estratégia do **Pré-Natal do Parceiro**, se preparando para o exercício de uma paternidade ativa.

Um ganho para a efetivação da implantação da estratégia do **Pré-Natal do Parceiro** foi a inclusão na nova caderneta da gestante de um espaço exclusivo para a inserção dos dados do parceiro, como exames realizados e vacinas aplicadas, além de dados do perfil desse pai/parceiro. A espera de um filho ou filha é um acontecimento único, vivido intensamente por homens e mulheres. A participação do pai/parceiro no momento do trabalho de parto e pós-parto, sendo ele biológico ou não, pode trazer benefícios para a mulher, para a criança e para ele mesmo.

3) MARCO LEGAL DA PRIMEIRA INFÂNCIA – Lei nº 13.257

Com o intuito de reforçar a importância deste vínculo do pai com seu(s) filho(s) e sua(s) filha(s), no dia 08 de março de 2016, foi sancionada sem vetos pela Presidente Dilma Roussef a Lei Federal nº 13.257, que cria a Política Nacional Integrada para a Primeira Infância, conhecida como o Marco Legal da Primeira Infância. Esta política amplia a atenção às crianças, apoiando o desenvolvimento infantil de forma integrada, e faz parte das ações do Programa Brasil Carinhoso, iniciativa do Plano Brasil Sem Miséria, que foi lançado em maio de 2012 para combater a extrema pobreza na população brasileira.

Segundo o Artigo 1º da lei: *“Esta Lei 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”*. A Primeira Infância corresponde ao período que vai desde o nascimento do bebê até o momento em que esta criança ingressa na educação formal, incorporando aí a gestação, o parto e os primeiros anos de vida da criança. Como a iniciação educacional das crianças não acontece na mesma idade dentre os diferentes países, há diferentes concepções sobre o final deste período. No Brasil, considera-se que a Primeira Infância vá até os seis anos de idade.

Esta é uma fase muito importante para o desenvolvimento da criança e as experiências que ocorrem neste período podem gerar consequências para toda sua vida, inclusive aquelas que acontecem durante a gravidez, parto e puerpério, mesmo que esta criança ainda não saiba falar e que, aparentemente, não tenha noção dos fatos ocorridos a sua volta. Várias pesquisas mostram que, quanto melhores forem as condições para o desenvolvimento durante a Primeira Infância, maiores são as chances desta criança se tornar uma pessoa segura de seus atos e pensamentos, tornando-se também mais realizado e equilibrado em suas relações afetivas e sociais.

Dentre os inúmeros benefícios que esta lei trará a partir de sua promulgação, destacamos a maior importância dada à participação do pai/parceiro nesta fase da vida da criança. Há diversas citações ao longo do texto legal sobre a importância de programas que tratem da paternidade responsável, como segue a seguir:

- “Art. 14. As políticas e programas governamentais de apoio às famílias, incluindo as visitas domiciliares e os programas de promoção da **paternidade** e maternidade responsáveis, buscarão a articulação das áreas de saúde, nutrição, educação, assistência social, cultura, trabalho, habitação, meio ambiente e direitos humanos, entre outras, com vistas ao desenvolvimento integral da criança”.

- “Art. 14 - § 3º As gestantes e as famílias com crianças na primeira infância deverão receber orientação e formação sobre maternidade e **paternidade** responsáveis, aleitamento materno, alimentação complementar saudável, crescimento e desenvolvimento infantil integral, prevenção de acidentes e educação sem uso de castigos físicos, nos termos da Lei nº 13.010, de 26 de junho de 2014, com o intuito de favorecer a formação e a consolidação de vínculos afetivos e estimular o desenvolvimento integral na primeira infância”.

- “Art. 33 - § 6º - São gratuitas, a qualquer tempo, a averbação requerida do reconhecimento de **paternidade** no assento de nascimento e a certidão correspondente”.

Além disso, o Marco Legal da Primeira Infância conseguiu incidir sobre outra lei federal – a Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, que fora regulamentada pelo Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009. Por meio deste instrumento jurídico, foi criado o Programa **Empresa Cidadã**. Na época, este programa destinava-se a conceder somente o aumento da licença-maternidade em mais 60 dias (somados aos 120 dias já garantidos pela Constituição Federal de 1988) para empresas tributadas com base no lucro real, deduzindo do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada pago nestes 60 dias de prorrogação de sua licença-maternidade, vedada a dedução como despesa operacional. Esta decisão tributária deve ser efetivada, anualmente, pelos administradores empresariais, relativamente às opções: lucro real, lucro presumido ou Simples Nacional. Como a legislação não permite mudança de sistemática no mesmo exercício, a opção por uma das modalidades é definitiva para aquele ano. Se a opção por determinada forma de tributação for inadequada, ela terá efeito ao longo de todo o ano.

Hoje, com as mudanças propostas pelo Marco, a licença-paternidade também foi incluída nos benefícios concedidos aos funcionários de empresas cidadãs: além dos 5 (cinco) dias já garantidos pela Constituição Federal aos pais brasileiros, será garantida sua prorrogação

por até 15 (quinze) dias, totalizando 20 (vinte) dias de licença-paternidade. Esta prorrogação será garantida, na mesma proporção, ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança. Além disso, durante o período de prorrogação da licença-paternidade, o empregado terá direito à remuneração integral.

Porém, para que este direito se efetive, são exigidos pela lei alguns deveres por parte do pai: a) a prorrogação só será concedida se o empregado a requerer no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e se comprovar sua participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável; b) no período de prorrogação da licença-paternidade, o empregado não poderá exercer nenhuma atividade remunerada e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados. A CNSH orienta que os profissionais de saúde estimulem a realização do Pré-Natal do Parceiro, a participação nas atividades educativas durante o pré-natal e visitas a maternidade onde acontecerá o parto para vinculação do casal. Essas ações podem ser consideradas como comprovante de participação para que os homens tenham direito ao benefício.

É aconselhável reforçar que esta lei não concede 20 dias de licença-paternidade, mas sim 15 dias. Como já falado, os outros cinco já estão concedidos desde 1988, pela Constituição Federal, e são um direito já garantido a todos os funcionários que se tornam pais, não sendo necessária sua solicitação. Assim, o requisito sobre a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável também só se aplica a estes 15 dias adicionais.

Vale ressaltar que, diferentemente do que aconteceu com a licença-maternidade, este benefício ainda não vale para trabalhadores com outros tipos de contrato, como os servidores públicos ou celetistas de empresas que não aderiram ao Programa Empresa Cidadã. Porém, a iniciativa de seguir o Marco Legal da Primeira Infância e conceder este benefício para estes outros trabalhadores depende de cada empresa ou órgão. Um exemplo é o Senado Federal, que, inspirado na iniciativa, já começa a discutir a possibilidade de oferecer a licença-paternidade para seus funcionários.

4) EMPRESA CIDADÃ

Abaixo, seguem algumas perguntas e respostas sobre o Programa Empresa Cidadã.

O que é uma empresa cidadã?

É uma empresa que segue o regime de tributação com base no lucro real, podendo este ser trimestral ou anual, e que, após isso, tenha aderido ao Programa Empresa Cidadã (ou seja, não é porque a empresa segue o regime de tributação com base no lucro real que já se torna automaticamente uma empresa cidadã). Este programa exige que a empresa abata do Imposto de Renda devido os valores adicionais pagos aos pais/parceiros nestes 15 dias a mais de licença-paternidade. Empresas que são tributadas com base no lucro presumido ou que tenham aderido ao Simples Nacional também podem conceder este benefício aos seus funcionários, porém não poderão ter o abatimento no IR.

Como uma empresa adere ao Programa Empresa Cidadã?

A pessoa jurídica que desejar aderir ao Programa Empresa Cidadã deverá preencher o Requerimento de Adesão no site da Receita Federal do Brasil (<https://goo.gl/3V5TE>), formulado em nome do estabelecimento matriz pelo responsável perante o Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ). Porém, estas empresas devem ficar atentas a alguns pontos importantes para poder participar deste programa: a) devem comprovar a regularidade quanto à quitação de tributos federais e demais créditos inscritos em Dívida Ativa da União (DAU); b) não devem estar inclusas no Cadastro Informativo de Créditos não Quitados do Setor Público Federal (Cadin); e c) devem controlar a contabilidade com os gastos relacionados ao custeio da prorrogação da licença-paternidade com detalhes individuais das despesas com cada funcionário.

Quantas empresas cidadãs existem hoje no Brasil?

Segundo dados da Receita Federal, o programa tinha, até setembro passado, 19 mil empresas inscritas, com 2,9 milhões de empregados. No Brasil, há aproximadamente 175 mil companhias que pagam impostos com base no lucro real, sendo a maioria de médio ou grande porte. Ou seja, apenas 10% das empresas capacitadas a se tornarem empresas cidadãs aderiram de fato ao programa.

Onde e como saber se a empresa é cidadã?

Através do RH da empresa, podem-se obter todos os seus dados de cadastro. Também, no link <http://www.brasil.gov.br/barra#acesso-informacao>, pode-se obter informações públicas do Poder Executivo Federal na página inicial do e-SIC (Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão).

O que deve ser feito no caso de as empresas já participarem deste programa, concedendo a licença-maternidade por até seis meses para suas funcionárias, mas ainda não concederem a licença-paternidade ampliada?

A implantação desse direito deve aguardar o governo abrir no site do Programa Empresa Cidadã o espaço/ficha para cadastro do empresário, com requisitos para as empresas se cadastrarem. Antes disso, porém, o governo tem que incluir no Orçamento Federal o montante estimado de renúncia fiscal relativo a este benefício, porque o que o empresário vier a pagar nos 15 dias de licença poderá ser descontado do imposto devido pelo empresário, ou seja, haverá uma arrecadação de imposto a menos, que deverá estar descrita no Orçamento.

Além disso, o governo deverá fazer um documento (Portaria, Decreto ou outro) regulamentando a concessão desta licença-paternidade estendida por 15 dias, como aconteceu um ano depois de a licença-maternidade estendida por 60 dias ter sido concedida para empresas cidadãs.

E, se mesmo após a promulgação deste texto legal que regulamente a licença-paternidade estendida em 15 dias, a empresa não tiver concedido o benefício?

O funcionário pode formalizar uma denúncia junto à Delegacia Regional do Trabalho ou ao Ministério Público do Trabalho, órgãos responsáveis por defender seus direitos trabalhistas.

5) PARCERIAS LOCAIS

Algumas parcerias locais podem ser acionadas, a fim de se promover uma articulação em prol da efetivação do direito à licença-paternidade estendida em 15 dias para todos os pais/parceiros que sejam funcionários de empresas cidadãs, inclusive servindo de exemplo para outras instituições e órgãos que queiram conceder esta licença sem necessariamente ter de participar do programa Empresa Cidadã.

- SINDICATOS

Os sindicatos têm a função de representar os interesses dos trabalhadores sob determinada jurisdição, visando o seu bem-estar. O sindicato não se limita a tratar dos problemas coletivos, decorrentes do exercício da própria profissão, mas igualmente se preocupa com a condição social dos trabalhadores enquanto cidadãos, estando aí a ação sindical direcionada para questões extraprofissionais. Toda a ação sindical é, portanto, uma contribuição dos trabalhadores não apenas para a defesa dos seus próprios interesses, como também para o desenvolvimento da própria sociedade.

Por meio destes parceiros locais, o tema do aumento da licença-paternidade em 15 dias para funcionários de empresas cidadãs pode ser trabalhado, procurando estimular as empresas que tributam com base no lucro real a aderirem ao programa. O ideal é que fosse feita uma busca ativa de empresas que tenham este tipo de tributação, mas ainda não tenham aderido ao programa, buscando mostrar a importância do pai/parceiro dispender mais dias ao lado de sua família.

Para as empresas que não tributam desta forma, pode ser trabalhado o tema da responsabilidade social, quando empresas, de forma voluntária, adotam posturas, comportamentos e ações que promovam o bem-estar dos seus públicos interno e externo. É uma prática voluntária e não deve ser confundida exclusivamente por ações compulsórias impostas pelo governo ou por quaisquer incentivos externos (como fiscais, por exemplo). O conceito, nessa visão, envolve o benefício da coletividade, seja ela relativa ao público interno (funcionários, acionistas, etc.) ou atores externos (comunidade, parceiros, meio ambiente, etc.).

- RECEITA FEDERAL

A Receita Federal é o órgão responsável por cadastrar as empresas e seus regimes de tributação, além de oferecer diferentes tipos de programas de desoneração fiscal. Para regulamentar o Programa Empresa Cidadã, a RF publicou em 2010 uma Instrução Normativa (Instrução Normativa RFB nº 991, de 21/01/2010) a fim de torná-lo aplicável, assegurando, à época, a licença-maternidade estendida. Agora, deve-se buscar uma aproximação com a RF a fim de se advogar a favor da alteração desta IN, passo fundamental para que a licença-paternidade de mais 15 dias também seja garantida.

- PREFEITURA

Por meio de suas secretarias, pode-se buscar espaços de abordagem deste tema em ambientes específicos (Secretarias de Saúde, Secretarias do Trabalho, Secretaria da Educação,...), pulverizando a ideia da paternidade consciente e ativa entre diferentes setores.

Além disto, a Prefeitura Municipal, ao escolher empresas em processos licitatórios, pode fazer um projeto que beneficie empresas cidadãs em detrimento das outras que não aderiram ao programa, podendo também fazer uso da ideia da responsabilidade social como uma espécie de certificação, otimizando, assim, a aplicabilidade da concessão de licença-paternidade estendida em sua região.

- LEGISLATIVO

O Poder Legislativo local pode ser um grande aliado na efetivação deste direito. A ideia é a aproximação com parlamentares interessados em causas trabalhistas, no tema da paternidade, bem como no tema da saúde do homem como um todo. Também é possível buscar comissões em que o assunto possa ser tratado, advogando a favor da licença-paternidade estendida para funcionários de empresas cidadãs.

- SAÚDE DO TRABALHADOR (CERESTs)

A área da saúde do trabalhador das Secretarias de Saúde pode ser buscada para que haja um trabalho intersetorial e institucional dentro de seus organogramas, facilitando o entendimento e o trabalho a favor da ampliação desta licença-paternidade estendida.