



Robson Barbosa: Servidores podem ampliar licença-paternidade

Na busca pela implementação e efetivação de políticas públicas para a primeira infância, foi publicada a Lei 13.257/2016 que, dentre as alterações proporcionadas nas relações de trabalho da iniciativa privada, possibilita a ampliação da licença-paternidade por mais 15 dias, além dos 05 já estabelecidos pela legislação.

A medida é importante para atender ao melhor interesse da criança e, ainda que de forma sutil, ampliar a participação dos pais na convivência e nos cuidados diários com os filhos, modificando assim um processo histórico de afastamento paterno. O problema é que a Lei contempla apenas os trabalhadores da iniciativa privada, deixando de lado os servidores públicos estatutários das esferas municipal, estadual e federal.

A ampliação de cinco para 20 dias depende ainda de uma adesão das empresas privadas, que receberão benefícios fiscais em troca. No caso dos servidores, cabe ação contra o Estado a fim de reivindicar a igualdade de direito. A licença-paternidade está prevista para os servidores no artigo 208 da Lei 8.112/90, constituindo-se como direito social por força do artigo 7º da Constituição, a consubstanciar uma das formas de assegurar proteção integral à criança.

Dessa forma, mesmo que a Lei 13.257/2016 não conste previsão expressa de extensão aos servidores, entende-se que trata-se de uma medida que impõem um direito social, que deve ser protegido e efetivado pelo poder público em relação aos servidores. Não há justificativas plausíveis para beneficiar uma categoria e ignorar a outra. É preciso combater a emissão e não criar distinções.

A situação possui precedente. A Lei 11.770/2008, que ampliou a licença-maternidade de 120 para 180 dias, inicialmente também contemplava apenas as trabalhadoras da iniciativa privada. Tal fato não se sustentou porque, por tratar-se de direito social, não pode o Estado condicioná-lo à conveniência e oportunidade do administrador, devendo zelar pela sua efetivação plena.

Questionou-se ainda na época, a impossibilidade de o Estado proporcionar a prorrogação da licença-maternidade às empregadas da esfera privada mediante incentivo, com renúncia fiscal (dedução de imposto de renda sobre o lucro real às empresas aderentes), negando, por outro lado, essa prorrogação aos servidores com quem se relaciona diretamente, mediante estatuto legislado.

No caso da licença-paternidade, como trata-se de uma ampliação de apenas mais 15 dias, o direito não oneraria os cofres públicos visto que servidores só devem ser substituídos em seus postos de trabalho ao se ausentarem por um período igual ou superior a 30 dias. Portanto, negar esse benefício sob justificativa de inviabilidade financeira é um argumento fraco e insubstancial.



Logo, recusar a extensão desse direito para os servidores públicos viola a proteção constitucional, pois, sem justificativa razoável, o Estado estaria incentivando apenas os trabalhadores da iniciativa privada, como se o mesmo estímulo não fosse desejado pelo legislador no ambiente público de trabalho, o que afrontaria os mais elevados valores constitucionais, tais como o da dignidade da pessoa, da solidariedade, da promoção do bem de todos e, notadamente, da proteção integral à criança.

Cabe ressaltar ainda que, para que essa medida seja estendida aos servidores, os chefes do Executivo devem enviar projetos de Lei ao Congresso, a fim de garantir esse direito a seus servidores municipais, estaduais e federais. A proposta é simples e requer apenas um pouco de boa vontade das autoridades.

Enquanto isso não acontece, pais que desejarem se valer desse benefício podem ajuizar ações, assim que confirmada a gestação. Dessa forma, poderão requerer uma liminar a fim de que possam usufruir o direito de acompanharem integralmente o desenvolvimento de seus filhos recém-nascidos.

Date Created

23/04/2016