

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO

Secretaria de Gestão Pública

Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais de Pessoal

Coordenação-Geral de Aplicação das Normas

NOTA TÉCNICA Nº 121/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP

Assunto: Servidor em período de prorrogação de Licença à Gestante – Prazo para posse no novo cargo.

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata o presente documento de consulta do Ministério da Fazenda quanto ao pleito da servidora **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**, nomeada para o cargo de Analista de Finanças e Controle, por meio da Portaria nº 167/2014, atualmente em gozo de prorrogação de Licença à Gestante, prevista no Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008, concedida pela Agência Nacional de Aviação Civil – ANAC, órgão atual da servidora.

2. Solicitou a servidora, frente à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Fazenda, que sua posse ocorra no prazo de 30 dias contados a partir do término da Prorrogação da Licença à Gestante, estabelecida no Decreto nº 6.690, de 11/12/2008, e não a partir de término da Licença à Gestante, concedida nos termos do art. 207 da Lei 8.112/90, embora não estivesse no usufruto da referida licença quando do ato de nomeação.

3. Entende-se que o prazo para a posse de servidora que teve o ato de provimento publicado durante o período de gozo da Licença à Gestante ou da prorrogação desta deverá ter início após o encerramento da prorrogação da referida licença, conforme estabelece o art. 13 da Lei nº 8.112/90 c/c a Constituição Federal e o Estatuto da Criança e do Adolescente.

4. Com estas informações, sugere-se o envio do presente documento à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Fazenda, para as providências que julgue necessárias.

ANÁLISE

5. Trata a presente análise do prazo para posse de servidora pública, que durante o período de Licença à Gestante, teve publicada a sua nomeação para novo cargo na Administração Pública Federal.

6. Segundo consta dos autos, os prazos a serem considerados quando da análise da situação são os que seguem:

- ✓ **Nomeação para o cargo de Especialista da Aviação Civil - ANAC** -Publicação em 03/06/2013.
- ✓ Período de fruição da Licença à Gestante: 19/03/2014 a 16/07/2014.
- ✓ Início da Prorrogação da Licença à Gestante: 17/07/2014 à 14/09/2014. *(Solicitada e concedida à servidora **antes do final do primeiro mês após o parto**).
- ✓ **Publicação da Nomeação para o cargo de AFC: 07/07/2014**

7. A servidora realizou consulta à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Fazenda, via e-mail, solicitando informações sobre o prazo para a posse no cargo - uma vez que já havia entrado com o pedido de prorrogação da Licença à Gestante junto ao órgão onde ainda se encontra em exercício, e, por entender que teria o direito à posse no cargo para o qual foi nomeada **após a fruição da prorrogação da referida licença**.

8. A resposta encaminhada à servidora, de caráter informal e informativo, era no sentido de que **o prazo para a posse no cargo para o qual foi aprovada e nomeada em 07/07/2014 dar-se-á a partir da data subsequente ao término da licença gestante, ou seja, 17/07/2014**. Tal entendimento baseou-se em manifestação deste órgão central do SIPEC exarada por meio da Nota Técnica nº 227/2011/CGNOR/DENOP/SRH/MP, em especial atenção ao item 9 manifestação, o qual transcrevemos:

9. Da leitura do dispositivo supra denota-se que não há possibilidade de interpretação diversa daquela primordialmente apresentada pelo Decanato de Gestão de Pessoas. Ou seja, aplicando-se as disposições dos §§ 1º e 2º, do art. 13, da Lei 8.112, de 1990, no caso da servidora, somente se pode concluir que a licença à gestante, em vigor na data da nomeação, adia o início do prazo para a posse até final de seu prazo. **Ainda, a prorrogação da licença, mesmo que continuamente à licença à gestante, não se encontra em vigor na data da nomeação e, portanto, não teria o condão de impedir o início do prazo para a posse da servidora.**

9. É o relato essencial.

10. Inicialmente, devemos ressaltar a situação tratada na Nota Técnica nº 227/2011/CGNOR/DENOP/SRH/MP – que diz respeito ao pleito de servidora, que, à época,

em fruição da Licença à Gestante, solicitava a vacância do cargo público – não guarda analogia com a dúvida objeto da consulta realizada, por isso não é aplicável ao caso.

11. A Licença à Gestante de 120 (cento e vinte) dias encontra-se prevista no inciso XVIII, do art. 7º da Constituição Federal, e no art. 207 da Lei nº 8.112/90. Transcreva-se:

CF/80

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

Lei nº 8.112/90

Art. 207. Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

§ 1º A licença poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

(...).

12. Já a prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante encontra-se prevista na Lei nº 11.770/2008 que foi regulamentada, no âmbito do Poder Executivo, pelo Decreto nº 6.690/2008, o qual estabelece o que segue:

“Art. 2º **Serão beneficiadas pelo Programa de Prorrogação da Licença à Gestante** e à Adotante as servidoras públicas federais lotadas ou em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

§ 1º A prorrogação será garantida **à servidora pública que requeira o benefício até o final do primeiro mês após o parto e terá duração de sessenta dias.**

§ 2º A prorrogação a que se refere o § 1º iniciar-se-à no dia subsequente ao término da vigência da licença prevista no art. 207 da Lei nº 8.112/90, ou do benefício de que trata o art. 71 da lei nº 8213, de 24 de julho de 1991.

13. Observa-se do cotejo da legislação posta com os fatos relatados nos autos, que todos os procedimentos a serem observados pela ANAC, órgão ao qual a servidora está vinculada, referentes à concessão do benefício da Licença à Gestante e da Prorrogação da mesma, deram-se em perfeita harmonia com os dispositivos da lei.

14. Todavia, a presente análise recai sobre **o direito à posse no novo cargo ocorrer após a fruição da prorrogação da licença**, posto que a nomeação para este cargo público ocorreu durante a fruição da Licença à Gestante, o que, segundo interpretação do Ministério da Fazenda, inviabilizaria o gozo do restante do período de prorrogação, em face do prazo de 30 (trinta) dias estipulado pelo § 1º do art. 13 da Lei 8.112/90, para a posse.

15. Inicialmente, deve-se observar que a Lei nº 8.112/90 foi editada considerado os preceitos constitucionais e a legislação existentes à época, momento em que, frise-se, somente

era permitido à servidora grávida à Licença à Gestante de 120 (cento e vinte dias), posto que sua prorrogação foi inserida na sociedade, a partir da conquista deste direito por parte das mulheres trabalhadoras, somente no ano de 2008, quando da edição da Lei nº 11.770/2008, regulamentada no âmbito do Poder Executivo pelo Decreto nº 6.690/2008.

16. Para melhor deslinde do tema, cabe-nos tecer algumas considerações sobre a Licença à Gestante e a sua prorrogação. Em que pese estes institutos estarem previstos em dispositivos legais diferentes, **inegável que guardam entre si as mesmas características e finalidades**. Conforme justificativa da proposição do Projeto de Lei do Senado Federal nº 285, de 2005, que foi convertido na Lei nº 11.770, de 2008, a principal finalidade da prorrogação da licença à gestante é estimular o aleitamento materno exclusivo por seis meses. Vejamos excerto da referida justificativa:

Um dos avanços sociais de maior significado para a evolução da sociedade humana no século XX é a formulação dos direitos básicos da criança e do adolescente, que exsurge como reconhecimento da complexa especificidade do ser humano no período de vida marcado pelos fenômenos de crescimento e desenvolvimento. Essa nova visão, fundada na evidência científica acumulada em todos os ramos de conhecimento pertinentes, permitiu a elaboração da doutrina jurídica que confere à criança o estatuto de cidadão.

Na esteira dessa grandiosa conquista, o Estado brasileiro tornou-se signatário das decisões oriundas da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos Humanos da Criança e do Adolescente (ECA), acolhendo, como consequência, no art. 1º do ECA, o princípio da Proteção Integral, do qual decorre a elevação de crianças e adolescentes brasileiros à condição de sujeitos de direitos. Vale dizer que as políticas públicas, medidas legais e atos legislativos que tenham a ver com o estrato populacional infante-juvenil terão como marco referencial os interesses primordiais advindos da sua condição especial de pessoas em desenvolvimento.

O êxito do crescimento e desenvolvimento da criança, desde a vida intra-uterina, depende de numerosos fatores do meio ambiente em que se passa sua existência, mas, fundamentalmente, da criação de vínculo afetivo adequado com a mãe, o pai e demais membros do grupo social da família que a acolhe. Por outro lado, os laços fortes desse apego mãe-filho, filho-mãe, mãe-filho-pai-família construído no primeiro ano de vida, e particularmente nos seis primeiros meses, são indispensáveis ao surgimento da criança sadia, do adolescente saudável e do adulto solidário – emocionalmente equilibrados –, alicerces seguros de uma sociedade pacífica, justa e produtiva.

A licença-maternidade de 120 dias assegurada à trabalhadora brasileira no art.7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, foi um passo vigoroso na garantia do direito da criança às condições mínimas para o estabelecimento do vínculo afetivo que a normalidade de seu crescimento e desenvolvimento requer.

Ora, o processo biológico natural, ideal, embora não único, para a construção dessa ligação afetiva intensa que se faz no primeiro ano de vida é o aleitamento materno. A amamentação não se presta apenas a prover nutrição ao lactente. Permite o contato físico com a mãe, a identificação recíproca entre mãe e filho, bem como o despertar de respostas a estímulos sensoriais e emocionais, compartilhadas num continuum bio-psicológico, que se configura como unidade afetiva incomparável. Por

isso, e por proposta brasileira, a Organização Mundial da Saúde (OMS) recomenda o aleitamento materno exclusivo durante os seis primeiros meses de vida. É a forma natural de propiciar a plenitude do vínculo afetivo original que, na espécie humana, se faz, de maneira insubstituível, nesse período. O princípio vale, inclusive, para mães trabalhadoras que não conseguem, por qualquer razão, amamentar seus filhos. Mesmo não lhes podendo alimentar com leite humano, podem garantir-lhes, com igual plenitude, todos os demais estímulos essenciais ao estabelecimento do vínculo afetivo, desde que estejam disponíveis para cuidarem dos filhos. Por isso, a Constituição, sabiamente, não restringe a licença maternidade às mulheres que estejam amamentando.

Ao defender o aleitamento materno exclusivo durante os seis primeiros meses de vida, o Brasil revelou sensibilidade diante de uma exigência crucial para a alimentação saudável no primeiro ano de vida. Contribuiu, também, para reforçar a definição da duração mínima desejável da licença-maternidade capaz de assegurar a excelência dos fenômenos decisivos que se passam no primeiro ano, dos quais depende a saúde do cidadão e, como consequência, o bem-estar de toda a sociedade.

É, pois, inadiável, a formulação de mecanismo jurídico que torne possível a prorrogação, por dois meses, da licença-maternidade de quatro meses determinada constitucionalmente, sem prejuízo de direitos adquiridos e sem custos adicionais para as empresas. Só assim será possível corrigir, em consonância com o que outros países já fizeram, o desencontro entre o que a Constituição Federal preceitua, o que a evidência científica recomenda e o Poder Público tem procurado implementar com a adoção de estratégias que visam estimular o aleitamento materno exclusivo por seis meses.

17. Esta característica encontra-se ressaltada na Nota Informativa nº 759/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, em que este órgão central do SIPEC fundamentou seu entendimento quanto à impossibilidade de renúncia da Licença à Gestante. Vejamos excertos da referida nota.

9. Assim, importa destacar, à luz da legislação apresentada, que não se vislumbra de forma explícita a possibilidade de renúncia a este benefício previdenciário. Somando-se a isso, lembre-se que a sociedade brasileira tem na figura da mãe, um dos seus pilares fundamentais e, nesse contexto, seria extremamente prejudicial à própria sociedade, relativizar, ainda que por vontade da mãe, um direito que é também do filho.

10. Assim, não podemos perder de vista que a referida licença tem como beneficiários a parturiente e a criança, situação que facilmente gera dicotomia sobre a possibilidade de renunciar à Licença à Gestante, posto que não sabemos qual direito deveria prevalecer neste caso, se o da servidora(mãe) ou se o da criança, o qual inclusive está protegido pela Lei e a Constituição Federal desde o momento da sua concepção.

11. Com base nesse viés, cumpre-nos observar o que diz o estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, criado em 13/07/1990, pela Lei nº 8.069, de julho de 1990, que nos artigos 3º e 4º dispõe o que segue.

Art. 3º **A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana**, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, **a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade.**

Art. 4º **É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar**, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à

vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

12. Nesse contexto, cabe ainda observar o que o ECA estabelece como direitos fundamentais da criança e do adolescente:

Capítulo I – Do Direito à Vida e a Saúde:

Art. 7º a criança e o adolescente tem direito a proteção à vida e à saúde, mediante a efetivação de políticas sociais públicas que permitam o nascimento e o desenvolvimento sadio e harmonioso, em condições dignas de existência.

13. Ressalte-se, por oportuno, que o Ministério da Saúde, conforme informação que consta no sítio Portal da Saúde, recomenda às mães que: “o bebê deve se alimentar exclusivamente de leite materno até seis meses de idade. Não há necessidade nem de ingestão de água. Após essa idade, ao introduzir água, por exemplo, deve ser dada em copo e não em mamadeira. Pois tanto a chupeta quanto a mamadeira acostumam o bebê a sugar de maneira diferente, o que influencia na sucção do leite.”

18. Importante ressaltar o entendimento exarado pela Advocacia-Geral da União, no Parecer nº 07/2009/DECOR/CGU/AGU, de 21 de janeiro de 2010, o qual tratou do tema Prorrogação de Licença à Gestante. Vejamos:

32. Antes de enfrentar especificamente o tema acima epigrafado, aponta-se o preceito estatuído no art. 6º da Constituição como orientador da tese aqui defendida. Isso quer dizer que o título de direito social conferido à proteção à maternidade e à infância impõe interpretação da legislação que dê a máxima efetividade ao indigitado comando constitucional. (grifei)

19. Deste modo, a interpretação literal do disposto no art. 13, § 2º, da Lei nº 8.112, de 1990¹, em se tratando da licença à maternidade, ensejará o enfraquecimento do comando constitucional que ampara a proteção à criança.

20. Assim, com vistas a conferir máxima efetividade ao comando constitucional que trata da proteção à criança, o disposto no § 2º do art. 13 da Lei nº 8.112, de 1990, deverá ser aplicado à servidora que se encontrar em fruição do período de Licença à Gestante ou da referida prorrogação à época da publicação do ato de provimento.

21. Ressalte-se, por fim, a necessidade dos órgãos e entidades conferirem publicidade às situações supra por meio da publicação de ato no Diário Oficial da União, se possível, com o novo prazo para posse das servidoras amparadas pelo §2 do art. 13 da Lei nº

¹ Art. 13 A posse dar-se-á pela assinatura do respectivo termo de, no qual deverão constar as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado, que não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previstos em lei.

§ 1º A posse ocorrerá no prazo de trinta dias contados da publicação do ato de provimento.

§ 2º **Em se tratando de servidor, que esteja na data de publicação do ato de provimento, em licença prevista nos incisos I, III e V do art. 81, ou afastado nas hipóteses do incisos I, IV, VIII, alíneas “a”, “b”, “d”, “e” e “F”, IX e X do art. 102, o prazo será contado do término do impedimento.**

8.112/90. Ademais, esta informação deverá estar disponível no endereço eletrônico do órgão ou entidade na internet.

CONCLUSÃO

22. Posto isto, entende-se que o prazo para a posse de servidora que teve o ato de provimento publicado durante o período de gozo da Licença à Gestante ou da prorrogação desta deverá ter início após o encerramento da referida prorrogação, conforme estabelece o §2º do art. 13 da Lei nº 8.112/90 c/c a Constituição Federal e o Estatuto da Criança e do Adolescente, com vistas a conferir máxima efetividade ao comando constitucional que trata a proteção à criança.

A deliberação da Sra. Coordenadora-Geral.

Brasília, 12 de agosto de 2014.

EDILCE JANE LIMA CASSIANO
Técnica da DIPVS

TEOMAIR CORREIA DE OLIVEIRA
Chefe da DIPVS

De acordo. Encaminhe-se ao Sr. Diretor para deliberação.

Brasília, 12 de agosto de 2014.

ANA CRISTINA SÁ TELES D'ÁVILA
Coordenadora-Geral de Aplicação das Normas

De acordo. Encaminhe-se à Assessoria da SEGEP, para que, se acordo encaminhe para assinatura da Sra. Secretária de Gestão Pública.

Brasília, 12 de agosto de 2014.

ROGÉRIO XAVIER ROCHA
Diretor do Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais de Pessoal

Aprovo. Encaminhem-se os autos à COGEP/MF, para conhecimento e providências que julgue necessárias, e cópia da presente manifestação ao DESAP/SEGEP, para conhecimento, e ao DEGEP/SEGEP para que se faça publicar nos meios eletrônicos desta SEGEP/MP, bem como promova as alterações no Sistema SIAPE que se fizerem necessárias.

Brasília, 13 de agosto de 2014.

ANA LÚCIA AMORIM DE BRITO
Secretária de Gestão Pública