Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
Secretaria de Gestão Pública
Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais de Pessoal
Coordenação-Geral de Elaboração, Orientação e Consolidação das Normas

NOTA INFORMATIVA Nº- 759/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP

Assunto: Possibilidade de renúncia por parte de servidora pública a Licença à Gestante.

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. A Consultoria Jurídica deste Ministério retorna o processo em epigrafe, com resposta à consulta formulada por esta Coordenação-Geral de Elaboração, Orientação e Consolidação das Normas, por meio da Nota Técnica nº 314/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, que tratou da possibilidade de renúncia por parte de servidora pública da Licença à Gestante.
2. Esta Secretaria de Gestão Pública entende pela impossibilidade da renúncia do direito da Licença à Gestante prevista no art. 207 da Lei 8.112/90.

ANÁLISE

3. Por meio do documento nº XXXXXXXXXXXXXXXX, a Procuradoria da República no Estado do Mato Grosso do Sul solicitou a este Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão manifestação sobre questões que envolvem o benefício da Licença à Gestante: a sua concessão a servidoras recém-empossadas; a exigência de carência para percepção do citado benefício; acerca da possibilidade de renúncia por parte de servidora pública ao referido benefício.
4. Ato contínuo, foram respondidas por meio da Nota Informativa nº 314/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, os questionamentos referentes ao caso de servidoras recém-empossadas e sobre a necessidade de carência para percepção do citado benefício, sendo encaminhado à Consultoria deste Ministério, consulta sobre a renúncia ao benefício.
5. Com vistas a subsidiar o pronunciamento da CONJUR/MP, este Departamento apresentou seu entendimento quanto à matéria, por intermédio da Nota Técnica nº 221/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, da qual transcreve-se os seguintes excertos:

6. A Licença à Gestante encontra-se prevista na Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XVIII, que versa sobre os direitos dos trabalhadores.

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

7. Por sua vez, a Lei nº 8.112/90, estabelece esta licença no rol dos benefícios previdenciários aos quais os servidores públicos fazem jus. Vejamos:

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.

§ 2º No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício.

§ 4º No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado.

8. Regulamentado pelo Decreto nº 6.690, de 2008, o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante estabelece que:

"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."

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.”*

14. Isto posto, esta Secretaria de Gestão Pública, entende s.m.j, que no caso posto, cabe observância à intenção do legislador de proteger tanto a servidora (mãe) quanto a criança, sendo vedada a renúncia a Licença à Gestante, pois estaria se concedendo maior relevância apenas ao direito da parturiente em detrimento dos direitos da criança.

6. A Consultoria Jurídica deste Ministério, após análise da matéria, referendou o entendimento supra, conforme se observa do PARECER CONJUR Nº 1114 - 3.18/2012/JPA/CONJUR-MP/CGU/AGU. Vejamos:

13. O fato de a Constituição Federal (art.227, caput) impor ao Estado um especial dever de proteção à criança não subtrai da mãe igual dever. Compete também - e sobretudo - à família promover a proteção das crianças, de forma que o papel de guardião dos interesses do neonato deve ser exercido prioritariamente pela genitora, a quem caberá avaliar a melhor maneira de fruir o seu direito à licença à gestante de uma forma que não prejudique os interesses do infante. Na seara do planejamento familiar o Estado deve figurar apenas como agente subsidiário.

14. Do quanto se vem de aludir, é fácil inferir que o tema objeto desta consulta traduz-se em uma questão de alta indagação, que comporta soluções diversas, variáveis conforme as premissas hermenêuticas traçadas pelo intérprete que se dedique a enfrentar a questão em derredor do caráter (in)disponível do benefício da licença à gestante.

15. À vista destas ponderações, e por entender ainda que a legislação federal de regência é omissa na regulamentação da matéria, tem-se que o posicionamento adotado pelo órgão consulente - que exerce o papel de órgão central do Sistema de Pessoal Civil da

Administração Pública federal - SIPEC - encontra amparo na ordem jurídica vigente, além de ofertar uma solução constitucionalmente adequada para a indagação objeto da presente consulta.

7. Por todo o exposto, esta Secretaria de Gestão Pública firma entendimento no sentido da impossibilidade de servidora pública federal renunciar à Licença à Gestante.

8. Com esta informação, sugere-se o envio de correspondência à Procuradoria Geral da República no Estado do Mato Grosso do Sul.

À consideração superior.

Brasília, 20 de setembro de 2012.

EDILCE JANE LIMA CASSIANO
Técnica da DIPVS

TEOMAIR CORREIA DE OLIVEIRA
Chefe de Divisão

De acordo. À consideração superior.

Brasília, 21 de setembro de 2012.

ANA CRISTINA SÁ TELES D'ÁVILA
Coordenadora-Geral de Elaboração, Orientação e Consolidação das Normas

De acordo. À deliberação da Senhora Secretária de Gestão Pública.

Brasília, 21 de setembro de 2012.

ANTÔNIO DE FREITAS
Diretor do Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais de Pessoal

Aprovo. Informe-se à Procuradoria Geral da República no Estado de Mato Grosso do Sul, na forma proposta, bem como encaminhe-se cópia do presente expediente ao Departamento de Gestão de Pessoal Civil e Carreiras Transversais, para que promova as adequações que se fizerem necessárias no sistema SIAPE; ao Departamento de Planejamento das Estruturas e da Força de Trabalho; ao Departamento de Políticas de Saúde, Previdência e Benefícios do Servidor; à Auditoria de Recursos Humanos; à Controladoria-Geral da União; ao Tribunal de Contas da União e à Secretaria de Políticas de Previdência Social, bem como se faça divulgar nos meios eletrônicos disponíveis nesta Secretaria de Gestão Pública, para amplo conhecimento das diversas unidades de recursos humanos dos órgãos federais.

Brasília, 25 de setembro de 2012.

ANA LÚCIA AMORIM DE BRITO
Secretária de Gestão Pública