

Sinpro Informa

Proteção à Infância



LICENÇA-MATERNIDADE, LICENÇA-PATERNIDADE LICENÇA-ADOTANTE, AUXÍLIO-MATERNIDADE E OUTROS.

O artigo 130 da Lei Complementar nº 840/2011 (LC 840/2011) apresenta as licenças a que os(as) servidores(as) públicos(as) do Distrito Federal fazem jus. Dentre essas, encontram-se a licença-maternidade, licença-paternidade e licença-adotante, essa última por uma analogia às demais.

Apesar de ser o(a) servidor(a) o(a) destinatário(a) imediato daquelas licenças, compreendemos que o real e verdadeiro alvo delas são as crianças recém-nascidas e as introduzidas ao seio familiar recentemente. No caso de adoção – independentemente da idade do adotado, trata-se de uma garantia com viés constitucional de proteção à família, em sentido amplo.

Dessa forma, trataremos de maneira rápida das licenças que possuem essa ideia de proteção familiar.

LICENÇA MATERNIDADE

O que é?

A licença-maternidade é o direito que a servidora grávida tem de se afastar do serviço por 180 (cento e oitenta) dias e continuar percebendo, regularmente, sua remuneração, ao qual fazia jus enquanto estava, normalmente, em atividade, sem quaisquer descontos. Essa licença visa a proteger a criança e a mulher grávida e pode ser iniciada em até 28 dias antes do parto.

Observação: Ressalte-se que o tempo de afastamento do serviço pela servidora em licença-maternidade deverá ser contado normalmente, ou seja, é considerado como tempo de efetivo exercício profissional, fato que lhe propicia que tais períodos sejam considerados para cálculo de tempo de aposentadoria ou, ainda, para cômputo de cálculo de tempo para incorporação de gratificação.

Fundamento Legal

- Art. 130 da Lei Complementar nº 840/2011.
- Arts. 25 e 26 da Lei Complementar nº 769/2008.
- Decreto nº 34.023/2012.
- Decreto nº 37.610/2016.

Qual o período da Licença Maternidade?

O artigo 25 da Lei Complementar nº 769/2008 (LC 769/2008) nos informa que o período da licença-maternidade, no âmbito do Distrito Federal, é de 180 dias, que devem ser contados a partir da data do parto.

Informação importante – Nascimento prematuro: Apesar de o texto frio da lei considerar que o prazo de 180 dias se inicia, impreterivelmente, a partir da data do parto, a jurisprudência tem relativizado esse prazo, possibilitando uma maior flexibilidade.

A título de exemplo, nos casos em que há ocorrência de parto prematuro, e na qual haja a necessidade de que a criança siga em internação por longo período, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT) tem o entendimento sumulado de que o prazo de início da licença será iniciado apenas com a alta hospitalar:

Súmula 24 das Turmas de Uniformização do TJDFT: O início da contagem do prazo para o gozo da licença-maternidade para a mãe de filho nascido prematuro, que permanece internado em unidade hospitalar após o parto, deve ser a partir da alta hospitalar do recém-nascido, contando, para a mãe, o prazo em que o recém-nascido lá permanecer como licença por motivo de doença em pessoa da família. (Processo nº 0003092-53.2019.8.07.0000, Relator Designado: ARNALDO CORRÊA SILVA, data de julgamento 9/10/2020)

Recomendamos que, caso a servidora encontre algum problema ou constrangimento para prorrogação da licença, procure, imediatamente, o setor jurídico do Sinpro-DF.

Como Solicitar?

Para solicitar a referida licença é necessário abrir processo pelo Sistema Eletrônico de Informação (SEI), em Requerimento Geral, que deve ser preenchido com as informações necessárias e, preferencialmente, anexados os exames realizados pela gestante e a possível data de realização do parto.

A realização de perícia poderá ser dispensada nos casos em que houver comprovação de registro da criança em cartório de registro civil, bastando, para tanto, anexar, à Folha de Ponto, a cópia autenticada da Certidão de Nascimento da criança ou o seu envio à Gestão de Pessoas do seu órgão por meio do SEI.

Observação: O prazo de licença-maternidade poderá ser antecipado em até 28 dias da data do parto, no caso de prescrição médica, fato que deverá ser solicitado pelo SEI, o que ocasionará a realização de inspeção médico-pericial.

O que fazer quando houver coincidência do período de licença-maternidade e férias ou licença-prêmio da servidora?

Caso aconteça de coincidir os períodos de gozo de férias ou de licença-prêmio da servidora com o da licença-maternidade, tais períodos serão, automaticamente, alterados para iniciar após o período da referida licença, ao não ser que outra data seja requerida pela servidora.

As professoras em regime de contrato temporário também têm direito à licença-maternidade?

SIM. Ainda que em contrato temporário, as professoras gozam de estabilidade durante a gestação e fazem jus à concessão de licença-maternidade pelo prazo de 180 dias, assim como as professoras efetivas.

Ressalte-se que tal garantia se prorroga ainda que encerrado o ano letivo ou mesmo que a carência que a professora supria deixe de existir com o retorno do(a) professor(a) efetivo(a). Todavia, deve ser solicitada a estabilidade por meio de preenchimento de formulário no SEI.

Algumas intercorrências podem acontecer durante a gestação, ou mesmo após o parto, fatos que podem, em situações extremamente graves e infelizes, ocasionar o óbito da criança. Nesses casos, a legislação distrital prevê períodos pelos quais a servidora pode se manter afastada da jornada de trabalho diária, senão, vejamos.

ABORTO

Acaso, durante o período gestacional, a servidora passe por um aborto, terá direito ao afastamento por 30 dias. A constatação será precedida de análise pericial por médico oficial da administração. Ressalte-se que tal período tem as mesmas características do período de licença-maternidade, devendo a servidora receber, normalmente, a remuneração devida e ainda sendo contado como efetivo exercício para fins de aposentadoria e de gratificações.

Feto natimorto, nascimento com vida seguido de óbito

Nos casos de feto natimorto e nascimento com vida seguido de óbito da criança, a servidora, ao apresentar a Certidão de Óbito, terá direito ao afastamento por 30 dias, somente reassumindo suas funções após ser avaliada por médico oficial, o qual irá avaliar se a servidora se encontra apta a retornar ao trabalho. Caso não esteja apta, o prazo de 30 dias poderá ser prorrogado por igual período. Ressalte-se que tal período tem as mesmas características do período de licença-maternidade, devendo a servidora receber, normalmente, a remuneração devida e ainda sendo contado como efetivo exercício para fins de aposentadoria e de gratificações.

As regras acima também se aplicam às servidoras que, durante o gozo da licença-maternidade, o filho venha ao óbito.

LICENÇA PATERNIDADE

O que é?

Trata-se de direito constitucional garantido a todos os servidores, concedido ao pai no momento de nascimento do filho a fim de que ele acompanhe os primeiros dias da criança recém-nascida com sua família.

Fundamento Legal

- Art. 150 da Lei Complementar nº 840/2011
- Decreto nº 37.669/2016

Solicitação

A solicitação deve ser realizada pelo SEI, mediante formulário específico de licença-paternidade, bem como em caso de prorrogação da licença.

Qual o período de afastamento?

O art. 150 da LC 840/2011 prevê que o afastamento do servidor público será de sete dias consecutivos, incluído a data do parto. Todavia, é possível a prorrogação da licença por mais 23 (vinte e três) dias, desde que tal pedido seja feito em até 2 dias úteis após o nascimento.

A prorrogação começará a contar a partir do último dia da data de licença ordinária, ou seja, no fim do término do sétimo dia. Dessa forma, somados os 7 (sete) dias normais de licença-paternidade com os 23 dias de prorrogação, temos o direito a afastamento por 30 (trinta) dias.

O tempo de afastamento do serviço pelo servidor em licença-paternidade deverá ser contado normalmente, ou seja, é considerado como tempo de efetivo exercício profissional, fato que lhe propicia que tais períodos sejam considerados para cálculo de tempo de aposentadoria ou ainda para cômputo de cálculo de tempo para incorporação de gratificação.

Informação importante: Apesar de não haver previsão legal para tanto, é possível a prorrogação da licença-paternidade por 180 dias, o que a deixaria equivalente à licença-maternidade. Tal hipótese é possível em casos de falecimento do cônjuge, seja durante o parto, ou ainda, durante a licença-maternidade, momento em que o pai passará a ser o único responsável pelo filho recém-nascido.

A Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEE-DF) não tem reconhecido esse direito, todavia o jurídico do Sinpro-DF tem conseguido êxito nessas ações e reconhecido o direito dos professores à prorrogação da licença-paternidade pelo prazo equivalente ao da licença-maternidade:

“[...] nada mais natural do que transferir ao pai, com base na interpretação sistemática da CF [Constituição Federal], o tempo de licença originariamente assegurado à mãe, sob pena de a criança ser privada do convívio por mais tempo

com um dos seus pais. Falecida a mãe, assiste à criança o direito de ter o pai junto a si, convívio necessário ao seu desenvolvimento. [...] o indeferimento da tutela provisória pedida pelo autor sacrificaria – aqui, sim, de forma definitiva – o direito fundamental da criança ao convívio mais prolongado com o pai – na falta da mãe –, necessário ao seu saudável desenvolvimento.” (AGI 0706162-08.2017.8.07.0000, Rel. Des. Fernando Habibe, 4ª Turma Cível/TJDFT).

Com isso, no caso de alguma intercorrência ou problema, recomenda-se procurar o jurídico do Sinpro-DF.

LICENÇA ADOTANTE

O que é?

A Lei Complementar nº 840/2011 não prevê, expressamente, o termo licença-adoicante, até porque não há permissão para distinções entre a adoção e a gestação, todavia, define regras específicas dentro dos regulamentos da licença-maternidade e licença-paternidade para os casos de adoção. Dessa forma, decidiu-se destrinchar esses mecanismos em tópico apartado.

Fundamento Legal

- Art. 150 da Lei Complementar nº 840/2011
- Art. 26 da Lei Complementar nº 769/2008
- Decreto nº 37.669/2016

Como solicitar?

A solicitação deve ser realizada pelo SEI, mediante formulário específico, quer seja de licença-maternidade quer seja de licença-paternidade, especificando que se trata de caso de adoção, e anexar os documentos comprobatórios do processo adotivo.

Quais os períodos de afastamento para as mães, licença-maternidade adoção?

O artigo 26 da LC 769/2008 define períodos distintos de licença, que variam de acordo com a idade da criança, a saber:

- I. 180 (cento e oitenta) dias, se a criança tiver menos de 1 (um) ano de idade.
- II. 90 (noventa) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade.
- III. 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade.

Ressalte-se que, para serem deferidos tais períodos de afastamento, deverá ser apresentado o termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. Tais períodos de afastamento deverão contar como tempo de efetivo exercício profissional, ou seja, contados para fins de aposentadoria ou de concessão ou de incorporação de gratificações, promoções e progressões.

Informação importante: Apesar de a lei complementar distrital estabelecer períodos distintos para licença por adoção (ou licença-adotante) de acordo com a idade da criança, o Supremo Tribunal Federal (STF) entende que tais distinções são inconstitucionais, devendo ser aplicado o mesmo prazo da licença-maternidade, ou seja, de 180 dias. Tal entendimento foi firmando no Recurso Extraordinário (RE) 778.889/PE do ministro Roberto Barroso:

“Os prazos da licença-adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença-gestante, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença-adotante, não é possível fixar prazos diversos em razão da idade da criança adotada.

Quais os períodos de afastamento para os pais, licença-paternidade adoção?

Nesses casos as regras são iguais à da licença-paternidade comum: um prazo ordinário de sete dias, que poderá ser prorrogado por mais 23 dias ao término sétimo dia. Todavia, nesse caso, o pedido de prorrogação deve ser feito em até 2 dias da data em que ocorreu a adoção.

Casal homoafetivo tem direito à licença-adoptiva?

O STF, no julgamento conjunto da Ação Direta de Inconstitucionalidade (Adin) nº 4.277/DF e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 132/RJ, reconheceu a plena igualdade em direitos e deveres aos casais heteroafetivos e aos casais homoafetivos, atribuindo interpretação extensiva ao artigo 226 da Constituição Federal (CF) e interpretação conforme a CF ao art. 1.723 do Código Civil (CC). Sendo o direito de adoção um consectário lógico dessa decisão, conforme já reconheceu a ministra do STF Cármen Lúcia, no RE 846.102, e a ministra Nancy Andrighi, do Superior Tribunal de Justiça (STJ), no Recursos Especial (REsp.) 1.281.093.

Dessa forma, é reconhecido o direito à licença-maternidade e à licença-paternidade aos casais homoafetivos com os mesmos direitos dos casais heteroafetivos, ou seja, de que o tempo de afastamento deve ser contado como efetivo exercício para todos os efeitos anteriormente mencionados.

Qual o período do afastamento?

A orientação aqui segue a mesma linha de entendimento firmando no RE 778.889/PE do ministro do STF, Roberto Barroso, ou seja, de que a licença-adoptante não poderá ter prazo inferior às licenças-gestantes.

Com isso, é necessário considerar que apenas um dos membros do casal terá o direito ao afastamento pelo período de 180 dias, equivalente ao período de licença-maternidade, e, em uma

interpretação teleológica, o(a) outro(a), acaso também seja servidor(a) distrital, poderá requerer licença pelo período de 7 (sete) dias, prorrogáveis por 23 dias.

AUXÍLIO NATALIDADE

O que é?

Trata-se de benefício ao qual faz jus a servidora efetiva – ou o pai servidor, quando a mãe da criança não for servidora distrital – em razão do nascimento ou adoção de filho, em quantia equivalente ao menor vencimento do serviço público distrital. Até a edição desta cartilha, em R\$ 1.016,03. Tal pagamento é realizado até mesmo no caso de natimorto e de adoção.

Na hipótese de parto múltiplo, o valor deve ser acrescido de 50% por criança. No caso de adoção, o benefício será pago no ano que o dependente foi adotado e não no ano de nascimento do dependente.

Fundamento Legal?

- Art. 96 da Lei Complementar nº 840/2011

Como deve ser feita a solicitação?

A solicitação deve ser feita mediante o SEI, por meio de formulário específico – Auxílio Natalidade. É necessário encaminhar Certidão de Nascimento do dependente autenticada; comprovante de

dependência, no caso de termo de guarda e tutela.

Informação importante: Por vezes, o Distrito Federal atrasa a realização dos pagamentos dos auxílios-natalidade requeridos. Essa mora acaba fazendo com que os valores caiam em exercício findo. Por causa disso, o jurídico do sindicato tem, frequentemente, promovido ações de cobranças, requerendo o adimplemento dessas obrigações, com juros e correção. É necessário ficar atento(a) e acompanhar o sindicato nas redes sociais e site e, em caso de inadimplemento, procure o jurídico do Sinpro-DF.

Diretoria Colegiada do Sinpro-DF - Gestão 2019 - 2022

Secretaria de Administração e Patrimônio

Gilza Lúcia Camilo Ricardo – Coordenadora
Leilane Costa Santos
Presilina Spindola de Ataídes

Secretaria de Assuntos dos Aposentados

Sílvia Canabrava de O. Paula – Coordenadora
Consuelita Oliveira do N. de Carvalho
Maria Elineide Rodrigues da Cruz

Secretaria de Assuntos Culturais

Eliceuda Silva de França – Coordenadora
Fátima de Almeida Moraes
Sebastião Honório dos Reis

Secretaria de Assuntos Jurídicos, Trabalhistas e Estudos Socioeconômicos

Dimas da Rocha Santos – Coordenador
Bernardo Fernandes Távora
Melquisedek Aguiar Garcia

Secretaria para Assuntos e Políticas para Mulheres Educadoras

Vilmara Pereira do Carmo – Coordenadora
Mônica Caldeira Schimidt
Ruth Oliveira Tavares Brochado

Secretaria de Finanças

Rosilene Corrêa Lima – Coordenadora
Fernando Ferreira dos Reis
Luciano Matos de Souza

Secretaria de Formação Sindical

Luciana Custódio de Castro – Coordenadora
Jairo Mendonça
Magneete Barbosa Guimarães (Meg)

Secretaria de Imprensa e Divulgação

Leticia Vieira Montandon Bento – Coordenadora
Cleber Ribeiro Soares
Samuel Fernandes da Silva

Secretaria para Assuntos de Raça e Sexualidade

Márcia Gilda Moreira Cosme – Coordenadora
Ana Cristina de Souza Machado
Cláudio Antunes Correia

Secretaria para Assuntos de Saúde do Trabalhador

Élbia Pires de Almeida – Coordenadora
Alberto de Oliveira Ribeiro
Thais Romanelli Leite
Valesca Rodrigues Leão

Secretaria de Organização e Informática

Júlio Barros – Coordenador
Raimundo José de Albuquerque Filho – Kamir
Vanilce Cristina Vieira Diniz

Secretaria de Política Educacional

Berenice Darc Jacinto – Coordenadora
Anderson de Oliveira Corrêa
Carlos de Souza Maciel

Secretaria de Políticas Sociais

Hamilton da Silva Caiana – Coordenador
Carolina Moniz Freire Rodrigues
Alberto de Oliveira Ribeiro

CONSELHO FISCAL

Enóquio Sousa Rocha
Francisco Clayton Marques da Costa
Jailson Pereira Sousa
Marizeth Ferreira Albernaz
Raimunda Ferreira Chagas

Expediente

Site: www.sinprodf.org.br

E-mail: imprensa@sinprodf.org.br

Secretaria de Imprensa e Divulgação:

Leticia Montandon – Coordenadora
Cleber Ribeiro Soares
Samuel Fernandes e

Edição e redação: Resende Mori Fontes
Advocacia e Luciane Kozicz

Projeto gráfico, capa e diagramação:
Samuel de Paula

Secretaria para Assuntos de Saúde do Trabalhador

Élbia Pires de Almeida – Coordenadora
Alberto de Oliveira Ribeiro
Thais Romanelli Leite
Valesca Rodrigues Leão

Distribuição gratuita. Permitida a reprodução, desde que citada a fonte.



Filiado: [®]
CUT
CNTE:
DF



Não se pode falar de educação sem amor! 