



SIPRO n.: 127341260.2014-6
Procedência: Subsecretaria de Gestão de Recursos Humanos da SEE
Número: 139-01/14
Data:

Ementa: EXPEDIENTE N. 152-0/AJ-SEE/14. **CONSULTA. RENÚNCIA AO DIREITO DE PRORROGAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE. IMPOSSIBILIDADE.**

NOTA JURÍDICA

A SUBSECRETARIA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO encaminhou à Assessoria Jurídica consulta solicitando esclarecimento sobre eventual possibilidade de renúncia ao direito de prorrogação da licença maternidade, estabelecida pela lei estadual nº 18.879/10, em atendimento a requerimento formulado pela servidora Leticia Fernandes Nasciutti, da SRE de Uberlândia.

É o breve relatório.

O afastamento da servidora/empregada gestante para fins de percepção do salário-maternidade é direito assegurado através do art. 7º, inciso XVIII da Constituição Federal. Vejamos:

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

Por sua vez, a Lei Federal nº 11.770/08 criou o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal. O artigo 2º da referida norma estabeleceu que a administração pública, direta, indireta e fundacional, estava autorizada a instituir programa que garantisse a prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras.



07

Assim, em 27 de maio de 2010, no âmbito do Estado de Minas Gerais foi promulgada a Lei 18879, instituindo, no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo estadual, programa destinado a prorrogar por sessenta dias a duração da licença-maternidade.

Com a edição da lei estadual, portanto, as servidoras públicas lotadas ou em exercício nos órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo estadual foram beneficiadas pela prorrogação da licença-maternidade.

Determinou, a referida lei, que a prorrogação seria automática e concedida à servidora pública que requeresse a licença-maternidade prevista no art. 17 da Lei Complementar nº64, de 25 de março de 2002, e que o início da prorrogação dar-se-ia no dia subsequente ao do término da vigência da licença-maternidade.

O direito à prorrogação da licença maternidade, portanto, não foi estabelecido como uma faculdade da servidora que estivesse em gozo da licença maternidade prevista no art. 17 da Lei Complementar nº64/02, mas sim que a prorrogação, por mais 60 dias, seria automática.

De se destacar que, anteriormente à regulamentação da matéria pela referida lei, no âmbito do Estado de Minas Gerais, a servidora que estivesse em gozo da licença maternidade de 120 dias deveria impetrar Mandado de Segurança para garantir a prorrogação da licença por mais 60 dias, com fundamento na Lei Federal nº 11.770/08.

De certa forma, a prorrogação da licença no período compreendido entre a promulgação da Lei Federal nº 11.770/08 e da lei Estadual nº 18.879/10, era opcional, uma vez que dependia da impetração de mandado de segurança para garantir a extensão da licença.

A licença maternidade, portanto, trata-se de um direito constitucional e legal assegurado à servidora que visa garantir a manutenção da mãe junto ao filho recém-nascido, além de sua própria recuperação para o retorno à atividade laboral.

Pertinente destacar que, a justificção referente ao Projeto de Lei que antecedeu a atual Lei 18.879/10 definia que a ampliação da licença maternidade para cento e oitenta dias tinha como objetivo primordial 'estimular a amamentação, que proporciona melhor qualidade de vida, condições de saúde e fortalecimento de vínculo afetivo, base de sustentação para um novo perfil da sociedade brasileira'.

2



08

Nesse sentido, partilhamos do entendimento emanado da SERHA (Parecer nº 06/1998), citado na Informação SNP/DNPL nº 05/2014, no sentido de que a licença maternidade trata-se de um direito da mãe e do recém-nascido, não constituindo faculdade o seu gozo.

Entretanto, de se destacar que o parágrafo único do artigo 3º da referida lei prevê a possibilidade de perda do direito à prorrogação da licença maternidade da servidora que, nesse período, exercer atividade remunerada ou mantiver a criança em creche ou instituição similar.

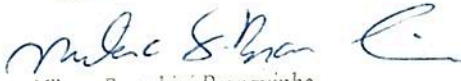
Por fim, importante dizer que a lei estadual determina ainda que o gozo do benefício da prorrogação da licença maternidade não poderá advir qualquer prejuízo à servidora, sobretudo em relação ao desenvolvimento da servidora na carreira.

Diante de todo o exposto, tenho que a servidora em gozo da licença maternidade de 120 dias, prevista constitucionalmente e no art. 17 da Lei Complementar nº64/02, não poderá renunciar ao direito à prorrogação, seja parcial ou integralmente, bem como não é legalmente possível que a empregada retorne ao trabalho antes do término do prazo previsto na legislação atinente à espécie.

É o parecer, *sub censura*.

Belo Horizonte, 31 de janeiro de 2014.


VALÉRIA MARIA DE CAMPOS FRÓIS
Procuradora do Estado de Minas Gerais
MASP 1.211.060-7 - OAB/MG 83.168

De acordo DS

Milena Franchini Branquinho
Assessora Jurídica Chefe - SEE
Procuradora do Estado
OAB/MG 80.714 - MASP 1.065.849-0