



Pessoal: Análise e Parecer da ASLEG: 083/2019 - ASLEG

PROCESSO Nº: 23064.049985/2019-41

INTERESSADO: DIRGEP

Sr. Diretor Adjunto de Gestão de Pessoas da UTFPR.

O presente parecer visa dirimir questionamento suscitado pela Diretoria de Gestão de Pessoas, DIRGEP, por intermédio de Elzimar de Andrade, Diretor Adjunto de Gestão de Pessoas da UTFPR, acerca da concessão de Licença- Adotante às professoras substitutas.

| NOTAS INTRODUTÓRIAS

Inicialmente, cumpre esclarecer que, um parecer é ato administrativo unilateral mediante o qual a Administração manifesta opinião ou juízo acerca de questão submetida a pronunciamento. Diz respeito a problemas jurídicos, técnicos ou administrativos. Os órgãos que emitem pareceres são denominados consultivos e emitem opiniões para esclarecer, como elemento auxiliar e preparatório.

Os órgãos consultivos manifestam-se mediante provocações, jamais de ofício, espontaneamente. Cumpre-lhe, porém, o dever às consultas formuladas.

| ANÁLISE E PARECER

Ab initio, a licença à adotante conferida às servidoras públicas federais está prevista no art. 210 da Lei 8.112/1990, que assim dispõe:

Art. 210. À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada. [\(Vide Decreto nº 6.691, de 2008\)](#)

Parágrafo único. No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo de que trata este artigo será de 30 (trinta) dias.

Impõe frisar que o Supremo Tribunal Federal já fixou tese de repercussão geral declarando a inconstitucionalidade dessa norma no seguinte sentido: “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 função da idade da criança adotada”.[\[1\]](#)

Dessa forma, já é orientação fixada nesta IFE, de que as servidoras adotantes possuem direito à licença à adotante pelo mesmo prazo das servidoras gestantes. Resta, então, manifestar-se acerca da possibilidade das professoras substitutas, cujo regimento está contido na Lei n.º 8.745/1993, usufruírem do mesmo direito.

De acordo com a Lei n.º 8.745/1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências, os órgãos da Administração Federal direta, as autarquias e as fundações públicas poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

Ainda, esse diploma normativo, visando regulamentar o vínculo existente entre a administração pública e os contratados temporários, estabelece, em seu art. 11, os artigos da Lei n.º 8.112/90 que são aplicáveis ao contrato por tempo determinado:

Art. 11. Aplica-se ao pessoal contratado nos termos desta Lei o disposto nos [arts. 53 e 54; 57 a 59; 63 a 80; 97; 104 a 109; 110, incisos I, in fine, e II, parágrafo único, a 115; 116, incisos I a V, alíneas a e c, VI a XII e parágrafo único; 117, incisos I a VI e IX a XVIII; 118 a 126; 127, incisos I, II e III, a 132, incisos I a VII, e IX a XIII; 136 a 142, incisos I, primeira parte, a III, e §§ 1º a 4º; 236; 238 a 242, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.](#)

Observando-se o dispositivo acima, verifica-se que os artigos referentes à Licença à Gestante, à Adotante e à Licença-Paternidade (art. 207 ao 210 da Lei n.º 8.112/90) não estão incluídos nos contratos temporários, sendo, em tese, aplicados

apenas aos servidores efetivos. Porém, a Constituição Federal não impõe restrição à fruição desse benefício em razão do caráter temporário do contrato de trabalho.

Não é demais dizer que, embora não haja norma constitucional expressa garantindo tal direito, a interpretação sistemática da Carta Maior permite afirmar que a licença à adotante é extensível à servidora temporária.

Essa hermenêutica ocorre a partir da leitura dos princípios da isonomia e da dignidade da pessoa humana, previstos, respectivamente, no art. 1º, inciso III, e no art. 5º, *caput*, da CF. Enquanto o primeiro assegura a igualdade em sentido amplo (formal e material), isto é, garante que todas as mulheres possam usufruir das garantias legais, independentemente da natureza jurídica do vínculo empregatício, o segundo – fundamento da República Federativa do Brasil – constitui verdadeiro alicerce das relações de trabalho, impedindo, no caso concreto, que os direitos e garantias das servidoras temporárias sejam suprimidos, para dar lugar ao excessivo formalismo jurídico.

Ademais, a Suprema Corte já se manifestou no sentido de que a servidora gestante, ainda que contratada temporariamente, tem direito à estabilidade provisória e à licença-maternidade, visto que constituem inafastáveis garantias sociais de proteção à maternidade. Nesse sentido:

SERVIDORA PÚBLICA GESTANTE OCUPANTE DE CARGO EM COMISSÃO – ESTABILIDADE PROVISÓRIA (ADCT/88, ART. 10, II, “b”) – CONVENÇÃO OIT Nº 103/1952 – INCORPORAÇÃO FORMAL AO ORDENAMENTO POSITIVO BRASILEIRO (DECRETO Nº 58.821/66) - PROTEÇÃO À MATERNIDADE E AO NASCITURO – DESNECESSIDADE DE PRÉVIA COMUNICAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ AO ÓRGÃO PÚBLICO COMPETENTE – RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO. - **O acesso da servidora pública e da trabalhadora gestantes à estabilidade provisória, que se qualifica como inderrogável garantia social de índole constitucional, supõe a mera confirmação objetiva do estado fisiológico de gravidez**, independentemente, quanto a este, de sua prévia comunicação ao órgão estatal competente ou, quando for o caso, ao empregador. Doutrina. Precedentes.

- **As gestantes** – quer se trate de servidoras públicas, quer se cuide de trabalhadoras, **qualquer que seja o regime jurídico a elas aplicável**, não importando se de caráter administrativo ou de natureza contratual (CLT), mesmo aquelas ocupantes de cargo em comissão ou exercentes de função de confiança ou, ainda, as contratadas por prazo determinado, inclusive na hipótese prevista no inciso IX do art. 37 da Constituição, ou admitidas a título precário – **têm direito público subjetivo à estabilidade provisória, desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até cinco (5) meses após o parto (ADCT, art. 10, II, “b”), e, também, à licença-maternidade de 120 dias (CF, art. 7º, XVIII, c/c o art. 39, § 3º), sendo-lhes preservada, em consequência, nesse período, a integridade do vínculo jurídico que as une à Administração Pública ou ao empregador**, sem prejuízo da integral percepção do estipêndio funcional ou da remuneração laboral. Doutrina. Precedentes. Convenção OIT nº 103/1952.

- Se sobrevier, no entanto, em referido período, dispensa arbitrária ou sem justa causa de que resulte a extinção do vínculo jurídico-administrativo ou da relação contratual da gestante (servidora pública ou trabalhadora), assiste-lhe-á o direito a uma indenização correspondente aos valores que receberia até cinco (5) meses após o parto, caso inoconcorresse tal dispensa. Precedentes.

Cumprido afirmar, por óbvio, que a despeito da decisão citada mencionar expressamente a condição de gestante, não se pode diferenciar a origem da filiação – biológica ou adotiva –, em razão de explícita regra constitucional:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

§ 6º Os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação.

Portanto, conclui-se que tanto a servidora temporária gestante quanto a adotante fazem jus à licença maternidade, pelo mesmo prazo e nas mesmas condições, visto estarem amparadas legalmente.

Acrescenta-se, além de tudo, que a fruição da licença à adotante não é apenas um direito conferido à mãe, mas sobretudo ao filho, que demanda atenção máxima nos primeiros meses da adoção, especialmente para a formação e consolidação do vínculo afetivo, o qual precisa ser construído de forma gradual e consistente, sendo necessário, para tanto, a presença em tempo integral dos pais. Nesse sentido, segue voto proferido pelo Ministro Roberto Barroso, no Recurso Extraordinário 778.889/PE:

“a adaptação de uma criança adotada a uma nova família e os primeiros meses de convívio demandam tempo, paciência e disponibilidade da parte dos pais. O menor chega de um ambiente inóspito a um “espaço entranho”. Precisa sentir-se aceito e amado para considerar-se parte daquela família. Muitas crianças temem uma nova rejeição, um novo abandono e, após um período inicial, passam a “testar” os pais adotivos, com comportamentos inadequados, com o propósito (inconsciente) de se assegurar de seu amor e de sua aceitação e, então, novos obstáculos devem ser superados para a construção de um vínculo seguro. Não há nada na realidade das adoções, muito menos na realidade das adoções tardias, que indique que crianças mais velhas precisam de menos cuidado ou de menos atenção do que bebês. Pelo contrário, a plena adaptação nas adoções tardias é um desafio ainda maior, já que crianças mais velhas possivelmente foram expostas por tempo maior a cuidados inadequados, traumas e institucionalizações” (RE 778.889/PE, Voto Min. Rel. Roberto Barroso, pp. 35).

Com todo o exposto, o parecer e orientação da UTFPR é que as professoras substitutas podem usufruir da licença à adotante, sem diferenciação de qualquer natureza.

[1] <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=309917262&ext=.pdf>: acessado em 21/10/2019.

CONCLUSÃO:

Pelo exposto, entendo, salvo melhor juízo, que as professoras substitutas podem usufruir da licença à adotante, sem diferenciação de qualquer natureza.

É o parecer. Submeto à apreciação superior.

Curitiba, 23 de outubro de 2019.

HELOYZE NATHALIE DE ALMEIDA
Assessoria de Legislação

DENISE ERTHAL DA SILVA
Assessora de Legislação

De acordo:

ELZIMAR DE ANDRADE
Diretor Adjunto de Gestão de Pessoas da UTFPR



Documento assinado eletronicamente por **HELOYZE NATHALIE DE ALMEIDA, ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO**, em 23/10/2019, às 13:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **DENISE ERTHAL DA SILVA, ASSESSOR(A)**, em 23/10/2019, às 13:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **ELZIMAR DE ANDRADE, DIRETOR(A) ADJUNTO(A)**, em 23/10/2019, às 13:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.utfpr.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1140728** e o código CRC **7C2E08B7**.