

Vamos falar de **Saúde** com o

Proteção à Infância





DIRETORIA COLEGIADA DO SINPRO-DF | GESTÃO 2022-2025

Administração e Patrimônio

Gilza Lucia (coordenadora)
Ana Bonina
Júlio Barros

Assuntos Culturais

Bernardo Távora (coordenador)
Fátima de Almeida
Leilane Costa

Assuntos de Raça e Sexualidade

Márcia Gilda (coordenadora)
Carlos Fernandez
Ana Cristina Machado

Assuntos de Saúde do Trabalhador

Élbia Pires (coordenadora)
João Braga
Rodrigo Teixeira

Assuntos dos Aposentados

Elaineide Rodrigues (coordenadora)
Consuelita Oliveira
Chicão

Assuntos e Políticas

para Mulheres Educadoras
Mônica Caldeira (coordenadora)
Silvana Fernandes
Regina Célia

Assuntos Jurídicos, Trabalhistas e Socioeconômicos

Dimas Rocha (coordenador)
Ricardo Gama
Lucilene Kátia

Finanças

Luciana Custódio (coordenadora)
Luciano Matos
Solange Buosi

Formação Sindical

Vanilce Diniz (coordenadora)
Hamilton Caiana
Levi Porto

Imprensa e Divulgação

Leticia Montandon (coordenadora)
Cleber Soares
Samuel Fernandes

Organização e Informática

Fernando Reis (coordenador)
Anderson Corrêa
Ritinha Olly

Política Educacional

Cláudio Antunes (coordenador)
Berenice Darc
Carlos Maciel

Políticas Sociais

Raimundo Kamir (coordenador)
Joana Darc
Alberto Ribeiro

Expediente

www.sinprodf.org.br | imprensa@sinprodf.org.br

Secretaria de Imprensa e Divulgação

Leticia Montandon (coordenadora), Cleber Soares, Samuel Fernandes

Jornalistas

Alessandra Terribili, Carla Lisboa, Leticia Sallorenzo,
Luis Ricardo Machado, Vanessa Galassi

Projeto gráfico, diagramação e capa

Gabriel H. Suaid, Eduardo G. Antero

Tiragem: 10.000 exemplares

Assessoria Legislativa

Rafaela Ribeiro Tavares

Vamos falar de **Saúde** com o



Proteção à Infância



PROTEÇÃO À INFÂNCIA

Licença-maternidade, licença-paternidade, licença-adotante e auxílio-maternidade e outros.

A Lei Complementar n 840/2011 (LC 840/2011) traz, em seu artigo 130, o rol de licenças aos quais os(as) servidores(as) do Distrito Federal fazem jus. Dentre essas, encontram-se as licença-maternidade, licença-paternidade e licença-adotante, esta última por uma analogia às demais.

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

Dessa forma, trataremos de forma 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, à qual fazia jus enquanto estava, normalmente, em atividade, sem quaisquer desconto. Essa licença visa a proteger a criança e a mulher grávida e, inclusive, pode ser iniciada até 28 dias antes do parto.

Obs: 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, 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.

Art. 149 – A e Art. 149-B da Lei Complementar nº 1.013/2022.

Qual o período da licença-maternidade?

O artigo 25 da Lei Complementar nos informa que o período da licença-maternidade no âmbito do Distrito Federal é de **180 dias**, aos quais 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 no caso de haver a necessidade de que a criança seguir em internação por longo período, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT) tem 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(a) nascido(a) prematuro(a), que permanece internado(a) em unidade hospitalar após o parto, deve ser a partir da alta hospitalar do(a) recém-nascido(a), contando, para a mãe, o prazo em que o(a) recém-nascido(a) 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 09/10/2020)

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

Como solicitar?

Para solicitar a referida licença, é necessário abrir processo via SEI, em Requerimento Geral, o qual deve ser preenchido com as informações necessárias e, preferencialmente, anexados os exames realiza-

dos 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, uma cópia autenticada da Certidão de Nascimento da criança ou envio do mesmo à Gestão de Pessoas do seu órgão via SEI.

Obs: 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 via SEI, e o qual ocasionará a realização de inspeção médico-pericial.

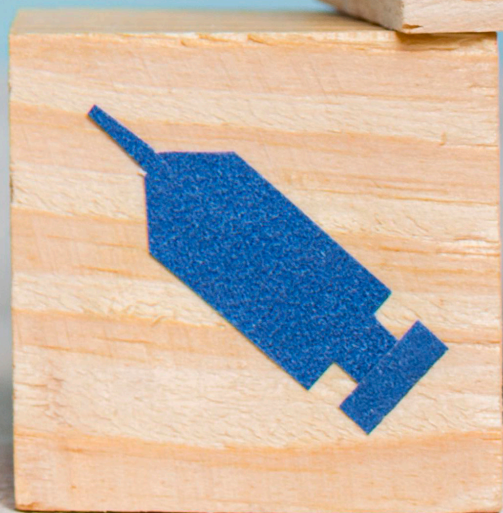
Coincidência do período de licença-maternidade e férias ou licença-prêmio do(a) servidor(a)?

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 possuem direito à licença-maternidade?

SIM, ainda que em contrato temporário, os(as) professores(as) gozam de estabilidade durante a gestação, bem como fazem jus à concessão de licença-maternidade pelo prazo de 180 dias, assim como os (as) efetivos(as).

Ressalte-se que tal garantia se prorroga ainda que encerrado o ano letivo ou ainda que a carência que o(a) professor(a) supria deixe de existir com o retorno do(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(a) 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 gratificações.

Feto natimorto, nascimento com vida seguido de óbito

Nos casos acima, a servidora, ao apresentar a Certidão de Óbito, terá direito ao afastamento por 30 dias, somente reassumindo suas funções após ser avaliada por médico(a) oficial, o qual irá avaliar se a servidora se encontra apta a retornar ao trabalho. Acaso não esteja, poderá ser prorrogado o prazo acima 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 gratificações.

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

Licença-paternidade

O que é?

Trata-se de direito constitucional garantido a todos os servidores concedida no momento do nascimento do(a) filho(a) para o pai a fim de acompanhar 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.

Como solicitar?

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

Qual o período de afastamento?

O art. 150 da Lei Complementar nº 840/2011 traz a previsão de 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 dias, desde que tal pedido seja feito em até 2 (dois) 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 sete dias de licença-paternidade normal com os 23 dias de prorrogação temos o direito a afastamento por 30 (trinta) dias.

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 pais solos **adotivos ou biológicos**.

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 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/TJDF).

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

Licença-adotante

O que é?

A LC 840/2011 não prevê, expressamente, o termo licença-adotante, inclusive, porque não há permissão para distinções entre a adoção e a gestação. Todavia, traz regras específicas dentro dos regulamentos da licença-maternidade e da 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 769/2008.

Decreto 37.669/2016.

Art. 149 – A e Art. 149-B da Lei Complementar nº 1.013/2022.

Como solicitar?

A solicitação deve ser realizada via SEI, por meio de formulário específico, seja de licença-maternidade ou de licença-paternidade, especificando que se trata de caso de adoção, anexar os documentos comprobatórios do processo de adoção.

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

Inicialmente, o(a) legislador(a) estabeleceu prazos distintos de afastamento, com fundamento na diferenciação entre a maternidade biológica e a maternidade por adoção e, ainda, tomou como parâmetro a idade da criança adotada:

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.

Essa diferenciação foi considerada inconstitucional pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), que decidiu pela impossibilita-

de de haver diferença na licença-maternidade concedida à mãe biológica e à concedida à mãe adotante. A decisão foi tomada, em março de 2016, no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 778889 (Tema 782 da repercussão geral). A maioria do colegiado acompanhou o voto do relator, ministro Luís Roberto Barroso.

No âmbito do Distrito Federal, a Administração Pública editou a Lei Complementar nº 1.013/2022, reconhecendo o direito da servidora adotante de se afastar do serviço por 180 (cento e oitenta) dias, independentemente da idade da criança.

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

Nesses casos, as regras são iguais às da licença-paternidade comum, um prazo ordinário de 7 (sete) dias e que poderá ser prorrogado por mais 23 dias ao término sétimo dia. Todavia, nesse caso, o pedido de prorrogação deverá ser feito em até 2 (dois) dias da data em que ocorreu a adoção.

Qual o período do afastamento?

A orientação aqui segue a mesma linha do entendimento firmado no RE 778.889/PE do Exmo. Ministro Barroso, ou seja, de que a licença-adotante não poderá ter prazo inferior às licenças-gestantes.

Com isso, é necessário considerar que apenas um dos membros do casal terá o direito de afastamento pelo período de 180 dias, equivalente ao período de licença-maternidade. Em uma interpretação teleológica, o outro, acaso também seja servidor 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 ao pai servidor, quando a mãe da criança não for servidora distrital – em razão do nascimento ou da adoção de filho(a) (R\$ 1.016,03), em quantia equivalente ao menor vencimento do serviço público distrital. Tal pagamento é realizado, inclusive, no caso de natimorto(a) e 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 em que o(a) dependente foi adotado(a) e não no ano de nascimento do(a) dependente.

Fundamento legal?

Art. 96 da Lei Complementar nº 840/2011.

Como solicitar?

A solicitação deve ser feita por meio do SEI, mediante formulário específico – auxílio-natalidade. É necessário encaminhar Certidão de Nascimento do(a) dependente autenticada; comprovante de dependência, no caso de termo de guarda e tutela.

Informação importante: Por vezes, o Distrito Federal demora de realizar os pagamentos dos auxílios-natalidades requeridos, essa mora acaba fazendo com que os valores caiam em exercício findo. Com isso, o jurídico do sindicato tem, por vezes, promovido ações de cobranças, requerendo o adimplemento dessas obrigações, com juros e correção. Assine, faz-se necessário ficar atento(a) e, em caso de inadimplemento, procure o Sinpro-DF.





Filial do:
CUT
DF

CUT
CK E