

1 - Prorrogação de licença-maternidade de servidora ocupante exclusivamente de cargo em comissão. Benefício de natureza funcional, e não previdenciária. Consequências: custeio pelo órgão de origem; impossibilidade de compensação das contribuições previdenciárias.¹

I

1. Cuida-se de requerimento interno formulado pela servidora Larissa Victor Mota Alcoforado, Assessora da Diretoria do Instituto Plácido Castelo, matrícula 1100-7, em que solicita a concessão da prorrogação da “licença maternidade”, por mais 60 (sessenta) dias, conforme certidão de nascimento em anexo.”

Constam nos autos:

- Pedido da servidora (f. 19);
- Certidão de Nascimento (f. 20);
- Minuta da Portaria concessiva (f. 22);
- Informação nº 35/2016 da Gerência de Atos Funcionais sugerindo que a licença em epígrafe seja devidamente concedida a partir de 20/09/2016 até 18/11/2016 (ff. 23-24);
- Encaminhamento à Procuradoria Jurídica (f. 25).

É o breve relatório.

II

Passo a opinar.

II.1. Natureza estatutário-funcional da prorrogação de licença à gestante. Inaplicabilidade das normas que regem o RGPS.

2. A Licença Gestante é um benefício garantido pelo artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal, que concede à mulher que deu à luz licença remunerada de 120 dias. Vejamos:

“Art. 7º (...)

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

3. Em concreção ao comando constitucional, o Estatuto do Servidor do Estado do Ceará contempla a licença-maternidade. E vai além, ao prever, também, a possibilidade de sua prorrogação, como atesta o art. 100 da Lei nº 9.826/74 (alterado pela Lei Complementar Estadual 159/2016):

“Art. 100 – Fica garantida a possibilidade de **prorrogação**, por mais de 60 (sessenta) dias, da licença -maternidade, prevista nos arts. 7º, inciso XVIII, e 39, § 3º, Constituição federal, destinada **às servidoras públicas estaduais**.”

§1º – A prorrogação de que trata este artigo será assegurada à servidora estadual mediante requerimento efetivado até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal.

§ 2º - Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, **a servidora estadual terá direito à sua remuneração integral**. (Redação dada pela LC 159/2016)

(...)

§ 4º O pagamento dos vencimentos da servidora em licença-maternidade, inclusive no período de prorrogação, é mantido por recursos do respectivo órgão de origem. (Redação dada pela LC 159/2016)

4. É bem de ver que o art. 100 do Estatuto do Servidor defere o benefício, indistintamente, às servidoras públicas estaduais. Não é tecida diferença alguma entre as gestantes servidoras públicas ocupantes de cargo de provimento efetivo e aquelas outras designadas para exercer cargo de provimento em comissão.

5. E nisso há uma razão subjacente. **O Estatuto do Servidor do Estado do Ceará** normatiza o vínculo funcional entre Administração Pública Estadual e agentes públicos ocupantes de **cargo público de modo geral, isto é, sem distinção quanto à natureza do provimento, se por comissão ou em caráter efetivo** (no último caso, precedido de concurso público). Vejamos o quanto disposto na Lei Estadual 9.826/74:

Art. 1º - Regime Jurídico do Funcionário Civil é o conjunto de normas e princípios, estabelecidos por este Estatuto e legislação complementar, reguladores das relações entre o Estado e o ocupante de cargo público.

Art. 2º - Aplica-se o regime jurídico de que trata esta lei:

I - aos funcionários do Poder Executivo;

II - aos funcionários autárquicos do Estado;

III - aos funcionários administrativos do Poder Legislativo;

IV - aos funcionários administrativos do Tribunal de Contas do Estado e do Conselho de Contas dos Municípios.

Art. 3º - Funcionário Público Civil é o ocupante de cargo público, ou o que, extinto ou declarado desnecessário o cargo, é posto em disponibilidade.

Art. 4º - Cargo público é o lugar inserido no Sistema

Administrativo Civil do Estado, caracterizando-se, cada um, por determinado conjunto de atribuições e responsabilidades de natureza permanente.

Parágrafo único - Exclui-se da regra conceitual deste artigo o conjunto de empregos que, inserido no Sistema Administrativo Civil do Estado, se subordina à legislação trabalhista.

6. Ao fazê-lo dessa maneira, o Estatuto do Servidor em tudo se filiou à clássica lição de Hely Lopes Meirelles:

“Cargo público é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente, **para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei**”.²

7. No esteio de Maria Sylvania Di Pietro, podemos perceber que todo aquele que ocupa **cargo público é servidor público**; o qualificativo “efetivo” ou “comissionado”, refere-se mormente ao regime de provimento³. Para os cargos de provimento em comissão em que a lei declara ser de livre provimento e exoneração, o concurso público inexige-se prévio concurso público, ao contrário dos cargos de provimento efetivo, ante aos quais a exigência se impõe (art. 37, inc. II, CF/88).

8. Assim, não poderia assustar o tratamento isonômico que o Estatuto do Servidor do Estado do Ceará destinou ao tema, não diferenciando, a princípio, a servidora pública efetiva e a comissionada no que tange à fruição do benefício.

9. A questão, entretanto, não é tão linear.

2 Hely Lopes MEIRELLES. **Direito Administrativo Brasileiro**. 40ª ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p. 488.

3 Maria Sylvania DI PIETRO. **Direito Administrativo**. 20ª ed. São Paulo: Atlas, 2007, pp. 478-483.

10. A equiparação plena entre servidora pública comissionada e servidora pública ocupante de cargo efetivo, para fins de gozo de licença-maternidade, é adversada por aqueles que sobrevalorizam os efeitos jurídicos da EC 20/98.

11. É que à **diferença** pertinente ao modo de provimento, entre cargo em comissão e cargo efetivo, a EC 20/98 estatuiu uma **consequência**: o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) do art. 40, CF/88, seria privativo dos servidores que ocupam cargo efetivo. Consectariamente, os servidores públicos comissionados foram hospedados no Regime Geral de Previdência Social (RGPS) do art. 201, CF/88. Eis os termos do texto constitucional pós EC 20/98:

“Art. 40. (...)

§ 13 - **Ao servidor ocupante, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração** bem como de outro cargo temporário ou de emprego público, **aplica-se o regime geral de previdência social**”.

(Constituição Federal de 1988)

12. Conferindo concretude ao dispositivo constitucional, a Lei Geral de Benefícios do RGPS, Lei 8.213/91, passou a tratar os servidores públicos comissionados como segurados obrigatórios:

“Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

I - como empregado:

(...)

g) o servidor público ocupante de **cargo em comissão**, sem vínculo efetivo com a União, Autarquias, inclusive em regime especial, e Fundações Públicas Federais.”

(Lei Federal 8.213/91)

13. No marco normativo em questão, a Lei 8.213/92, o direito constitucional à licença-maternidade é tutelado pela previsão de percepção, em favor da segurada, de salário-maternidade, gizados nos termos que seguem:

“Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade. (...)

Art. 72. O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral.

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.”

14. Exatamente por isso, afigura-se tentador, ao intérprete mais apressado, asseverar que o direito à licença-maternidade de uma servidora pública comissionada será exercido nos termos da Lei 8.213/91, uma vez que a mesma é segurada obrigatória do RGPS (art. 40, §13, CF, c/c art. 11, inc. I, “g”, Lei 8.213/91). E, aceitando-se tal raciocínio, o deferimento da concessão ora objetivada seria inviável, porque o RGPS não contempla o benefício previdência “prorrogação de licença-maternidade”, consoante testemunha um exame da Lei 8.213/91.

15. O que mais se aproxima da prorrogação de licença, no ordenamento jurídico, **é um benefício fiscal (e não previdenciário), instituído pela Lei 11.770/2008, que pode ser resumido nos seguintes termos: empresa que adere ao Programa Empresa Cidadã pode deduzir da base de cálculo do Imposto de Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ) os gastos decorrentes da prorrogação, por mais 60 dias, dos 120 dias de licença-maternidade de empregadas que integrem seus quadros⁴.**

4 Art. 5º, Lei 11.770/2008: “Art. 5o A pessoa jurídica tributada com base no lucro

16. Ocorre que a Lei 11.770/2008 não é aplicável diretamente à Administração Pública. É certo que para fins de direito previdenciário os órgãos públicos são equiparados à empresa (art.15, inc. I, Lei 8.212/91). Entretanto, a Lei 11.770/2008 procedeu a uma distinção, ao rezar que “Art. 2º **É a administração pública**, direta, indireta e fundacional, **autorizada a instituir programa** que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, nos termos do que prevê o art. 1º desta Lei.”. Tem-se uma faculdade, não uma obrigação autoaplicável.

17. Nesse sentido milita a jurisprudência do Colendo Superior Tribunal de Justiça:

ADMINISTRATIVO. PROCESSUAL CIVIL. SERVIDORA PÚBLICA MUNICIPAL. RECURSO ESPECIAL. LICENÇA-MATERNIDADE. PRORROGAÇÃO. LEI FEDERAL 11.770/2008. INAPLICABILIDADE.

1. A Lei Federal 11.770/2008, que instituiu o chamado “Programa Empresa Cidadã”, destinado a prorrogar a licença-maternidade por 60 dias, não possui natureza cogente, uma vez que sua implementação pela iniciativa privada depende de prévia manifestação de interesse dos empregadores. **Da mesma forma, o referido diploma legal limitou-se a autorizar a criação, pelos entes públicos, de programa semelhante.**

2. Recursos Especiais providos.

(REsp 1.364.249/BA, Rel. Ministro HERMAN BENJAMIN, SEGUNDA TURMA, julgado em 07/03/2013, DJe 09/05/2013)

ADMINISTRATIVO. PROCESSUAL CIVIL. JULGAMENTO MONOCRÁTICO. AUTORIZAÇÃO DADA PELO ART. 557 DO CPC. JURISPRUDÊNCIA DOMINANTE. SERVIDORA PÚBLICA MUNI-

real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada pago nos 60 (sessenta) dias de prorrogação de sua licença-maternidade, vedada a dedução como despesa operacional.” (redação original, em observância à cláusula de vigência prevista nos arts. 7º e 8º da Lei).

CIPAL. PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE. PROGRAMA “EMPRESA CIDADÃ”. LEI N. 11.770/2008. AUSÊNCIA DE ATO REGULAMENTADOR. CONCESSÃO DO BENEFÍCIO. IMPOSSIBILIDADE. PRECEDENTES.

- Tratando-se de recurso manifestamente improcedente, prejudicado, deserto, intempestivo ou contrário a jurisprudência dominante no STJ, pode o relator decidi-lo, sem submetê-lo ao colegiado.

- A disposição do art. 2º da Lei n. 11.770/2008 não é autoaplicável, ficando condicionada à edição de ato regulamentar pelo ente administrativo a que se encontra vinculada a servidora pública.

Agravo regimental improvido.

(AgRg no REsp 1.296.634/BA, Rel. Ministro CESAR ASFOR ROCHA, SEGUNDA TURMA, julgado em 24/04/2012, DJe 07/05/2012)

ADMINISTRATIVO. SERVIDORAS PÚBLICAS MUNICIPAIS. PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE. PROGRAMA “EMPRESA CIDADÃ”. LEI Nº 11.770/08. AUSÊNCIA DE ATO REGULAMENTADOR. CONCESSÃO DO BENEFÍCIO. IMPOSSIBILIDADE.

1. As ora recorrentes, servidoras públicas do Município de Belo Horizonte, voltam-se contra acórdão do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais que, reformando a sentença, afastou a fruição do benefício instituído pelos arts. 1º e 2º, da Lei nº 11.770/08 - licença-maternidade com duração prorrogada por 60 (sessenta) dias - diante da ausência da edição de ato regulamentador no âmbito do ente público a que se encontram vinculadas.

2. **Revela-se descabida a interpretação que as ora recorrentes buscam emprestar à Lei nº 11.770/08, mormente a seu art. 2º, porquanto o legislador não criou uma imposição à Administração Pública, mas, como se extrai inequivocamente do vocábulo empregado - “autorizada” -, conferiu mera faculdade à administração pública, direta, indireta e fundacional de instituir benefício dessa natureza.**

3. **Pensar de modo diferente importaria verdadeira desconsideração da autonomia administrativa de cada ente integrante da Federação, representando**

inadmissível interferência na prerrogativa de disporem sobre o regime jurídico a que se sujeitam seus respectivos servidores públicos.

4. A disposição do art. 2º da Lei nº 11.770/08 não é auto-aplicável, ficando condicionada à edição de ato regulamentar pelo ente administrativo a que se encontra vinculada a servidora pública.

5. “A Lei Federal 11.770/08, que instituiu o chamado ‘Programa Empresa Cidadã’, autorizando a prorrogação da licença-maternidade por 60 (sessenta) dias, não possui natureza cogente, uma vez que sua implementação pela iniciativa privada dependerá de prévia manifestação de interesse dos empregadores. Da mesma forma, o referido diploma legal limitou-se a autorizar a criação, pelos entes públicos, de um programa semelhante” (REsp 1.245.651/MG, Rel. Min. Arnaldo Esteves Lima, DJe 29.04.11).

6. Recurso especial não provido.
(REsp 1.258.074/MG, Rel. Ministro CASTRO MEIRA, SEGUNDA TURMA, julgado em 01/09/2011, DJe 13/09/2011)

18. **Dessa maneira, resta inequívoco que a Lei 11.770/2008 não é aplicável à espécie.** Somente o seria, caso assim decidisse o Estado do Ceará, valendo-se da faculdade possibilitada pelo art. 2º do referido ato normativo primário. Como nada evidencia no sentido de que isso tenha ocorrido, sua aplicação à presente espécie realizaria o vaticínio do Min. Castro Meira sobre o assunto: “importaria verdadeira desconsideração da autonomia administrativa de cada ente integrante da Federação, representando inadmissível interferência na prerrogativa de disporem sobre o regime jurídico a que se sujeitam seus respectivos servidores públicos” (REsp 1.258.074/MG).

19. E é precisamente com apoio na questão federativa que se faz possível antever um equacionamento para o problema. Assim o fez o Estado de São Paulo quando pacificou, no âmbito administrativo, a questão, pelo Parecer PA 64/2015, aprovado em 09 de setembro de 2015 pelo eminente Professor da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Dr. Elival da Silva Ramos, preclaro

Procurador-Geral do Estado de São Paulo. Os fundamentos de tal opinativo lançam luz ao caso em baila.

20. O Estatuto do Funcionário Público do Estado de São Paulo (EFP/SP) (Lei Estadual 10.261/1968) prevê à funcionária gestante o direito de licenciar-se, com vencimentos integrais, por 180 dias, pelo fato da maternidade (art. 198)⁵. Até 2010, esse direito era conferido de modo indistinto para servidoras efetivas e comissionadas. Com a Lei Complementar Estadual 1.123/2010, foi estabelecida, entretanto, uma distinção:

Artigo 181 - O funcionário efetivo poderá ser licenciado:

(...)

III - no caso previsto no artigo 198;

(...)

§ 1º - Ao funcionário ocupante exclusivamente de cargo em comissão serão concedidas as licenças previstas neste artigo, salvo as referidas nos incisos IV, VI e VII. (NR)

§ 2º - As licenças previstas nos incisos I a III serão concedidas ao funcionário de que trata o § 1º deste artigo mediante regras estabelecidas pelo **regime geral de previdência social**. (NR)

21. Portanto, para a funcionária ocupante exclusivamente de cargo em comissão, a licença maternidade (art. 198), será concedida segundo as regras do RGPS, segundo reza os §§1º e 2º do art. 181 do EFP/SP.

22. As consequências de tal modificação legislativa são ensinadas com maestria pelo Parecer PA 64/2015:

“Tivesse o legislador silenciado, não teríamos dúvidas em reconhecer a aplicabilidade dos disposi-

5 “Artigo 198 – À funcionária gestante será concedida licença de 180 (cento e oitenta) dias com vencimento ou remuneração, observado o seguinte: (...)”

tivos do Estatuto paulista concernentes às licenças aos servidores ocupantes exclusivamente de cargo em comissão, uma vez estatutários tais benefícios. Contudo, quer nos parecer que o legislador paulista conferiu-lhes feição previdenciária ao expressamente remeter às regras do Regime Geral da Previdência Social na hipótese desses servidores”

(...)

“Veja-se que, na redação original, o artigo 181 do Estatuto dos Funcionários Públicos não diferenciava entre funcionárias titulares de cargo efetivo e ocupantes exclusivamente de cargo em comissão para efeito do benefício em questão. Ambas tinham direito à licença à gestante como parte de seu **regime funcional**, de natureza administrativa, motivo por que se favoreciam, sem nenhuma distinção, das regras do artigo 198 do Estatuto.

Com as alterações introduzidas pela Lei Complementar Estadual 1.123/2010, que deu nova redação ao *caput* do art. 181 do Estatuto e acrescentou que “As licenças previstas nos incisos I a III serão concedidas ao funcionário de que trata o § 1º deste artigo mediante regras estabelecidas pelo regime geral de previdência social. (art. 181, §2º), a licença à gestante das comissionadas puras foi transferida para o **regime previdenciário** – no caso, para o Regime Geral da Previdência Social, a que tais servidoras já estavam obrigatoriamente vinculadas ao menos para fins de aposentadoria e pensão desde a vigência da Emenda Constitucional 20/98.

É dizer: no que concerne ao indicado conjunto de agentes públicas, **a licença à funcionária gestante foi destituída de conteúdo jurídico funcional e passou a coincidir com a proteção de índole securitária destinada à generalidade das trabalhadoras.**

Logo, a não ser que se admita negar efeito à vontade manifesta do legislador estadual, fracassa na espécie qualquer tentativa de resgate das normas estatutárias disciplinadoras da licença à gestante, como as que conferem direito ao afastamento por cento e oitenta dias a partir da trigésima segunda semana de gestação (artigo 198, *caput*, e §1º, do EFP).” (ff. 50; 54-55)

23. Do excerto, antevemos que **o art. 40, §13, CF/88, realiza uma vinculação da servidora pública comissionada com conteúdo mínimo: aposentadoria e pensão. Os demais benefícios estatutários, de natureza funcional, são, a princípio, custeados pela Administração Pública a qual servir o agente público.** No caso de São Paulo, uma lei transmutou a natureza do benefício em questão: de natureza estatutário-funcional, para outro de natureza previdenciária. Nesses termos, se no âmbito do RGPS não existe prorrogação de licença-maternidade, para a servidora pública comissionada paulista também falecer-lhe-á tal direito.

24. Trazidos os ensinamentos colacionados acima para o contexto institucional do Estado do Ceará, percebemos que o desfecho da questão é favorável à Interessada: no marco do direito positivo cearense, a servidora pública comissionada tem direito à prorrogação.

25. É que o **Estatuto do Servidor do Estado do Ceará trata a prorrogação de licença-maternidade como benefício de natureza funcional, e não previdenciária.** Vejamos:

“Art. 100 – Fica garantida a possibilidade de **prorrogação**, por mais de 60 (sessenta) dias, da licença-maternidade, prevista nos arts. 7º, inciso XVIII, e 39, § 3º, Constituição federal, destinada **às servidoras públicas estaduais.**”

§1º – A prorrogação de que trata este artigo será assegurada à servidora estadual mediante requerimento efetivado até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal.

§ 2º - Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, **a servidora estadual terá direito à sua remuneração integral.** (Redação dada pela LC 159/2016)

(...)

§ 4º **O pagamento dos vencimentos da servidora**

em licença-maternidade, inclusive no período de prorrogação, é mantido por recursos do respectivo órgão de origem. (Redação dada pela LC 159/2016)

26. Seria até possível lançar a objeção de que, com base na anterior redação do §2º do art. 100, do Estatuto, seria impróprio impor ao SUPSEC a obrigação de custear a licença de uma segurada obrigatória do RGPS. Mas com a nova redação dos §§2º e 4º, do art. 100, instituída pela Lei Complementar Estadual 159/2016, qualquer dúvida se esvai: **a prorrogação de licença tanto é um benefício funcional que ele é custeado pelos recursos do respectivo órgão de origem.** O RPPS do Estado do Ceará não custeia a licença-maternidade nem da servidora pública efetiva e tampouco da comissionada, e sim o órgão de origem. Por um motivo até singelo: a LC 12/1999, que regulamenta o SUPSEC, sequer nomina entre os 3 (três) benefícios que disponibiliza aos seus segurados aquele da licença à gestante.

27. É o que confirma o teor da LC 12/1999, na redação conferida pela LC 159/2016:

Art. 7º O Sistema Único de Previdência Social do Estado do Ceará – SUPSEC, assegurará, exclusivamente, a partir da data em que se tornar exigível a respectiva contribuição previdenciária, os seguintes benefícios:

- I - aposentadoria, reserva remunerada ou reforma;
- II - pensão previdenciária por morte do segurado;
- III - salário-família do segurado inativo.

28. Conclusivamente, tanto a servidora pública efetiva quanto aquela ocupante exclusivamente de cargo em comissão possuem, indistintamente, direito à prorrogação de licença-gestante com fulcro no art. 100 do Estatuto do Servidor. Desde que atendidos, por óbvio, os demais requisitos legais.

II. 2. Custeio da prorrogação de licença-maternidade: impossibilidade de compensação previdenciária.

29. A rigor, o salário-maternidade, enquanto obrigação previdenciária, aquele pago nos 120 dias iniciais que seguem ao parto, é pago pelo empregador, ocorrendo posteriormente um acerto de contas com o INSS mediante compensação quando do recolhimento das contribuições patronal incidente sobre a folha de salários.

30. Regulamenta a matéria o §1º do art. 72, da Lei 8.213/91, que diz competir à empresa **“pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço”**. Milita no mesmo sentido o art. 1º, § único, inc. I da Instrução Normativa RFB nº 1300 de 20/11/2012.

31. Tal mecanismo de compensação, entretanto, não se aplica à prorrogação de licença-maternidade. Conforme já dito e repetido, a prorrogação é benefício de natureza estatutária, administrativo-funcional. O custeio se dá pelo próprio Tribunal de Contas do Estado do Ceará (art. 100, §4º, Estatuto do Servidor).

32. Portanto, não deve sequer ser objeto de cogitação compensar os vencimentos pagos durante prorrogação de licença com as contribuições previdenciárias posteriores, tal como é possível de ser feito quando dos primeiros 120 dias de benefício. Esse procedimento não é aceito pela Receita Federal do Brasil (RFB), e se levado adiante certamente importará em multas punitiva e moratória, bem como lançamento suplementar de ofício em relação à contribuição previdenciária não paga por compensação indevida.

33. Tal entendimento foi inclusive normatizado na RFB, como inequivocamente demonstra o art. 1º, inc. II, “d” do Ato Declarató-

rio Executivo 58 de 2010 da RFB:

ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO Nº 58, DE 17 DE AGOSTO DE 2010

Art. 1º Para fins de preenchimento de informações em Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP), as empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, deverão observar os seguintes procedimentos:

I - durante a licença-maternidade, período máximo de 120 (cento e vinte) dias, prorrogáveis por mais 15 (quinze) dias mediante atestado médico específico, considerada benefício previdenciário nos termos do disposto nos arts. 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 e art. 93 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999:

a) adotar no preenchimento da GFIP os procedimentos descritos no Capítulo III do Manual GFIP/SEFIP, aprovado pela Instrução Normativa RFB nº 880, de 16 de outubro de 2008;

b) informar a data de retorno “Z1” (último dia de licença).

II - durante a prorrogação da licença-maternidade, período de 60 (sessenta) dias:

a) informar o código de afastamento “Y - Outros motivos de afastamento temporário”, e a data correspondente ao dia imediatamente anterior ao início da prorrogação (mesma data informada no retorno Z1), para a empregada que requerer a prorrogação;

b) no campo “Remuneração” deverá ser informado o valor integral da remuneração da empregada, observando as notas 1 e 5 do item 4.2 do Capítulo III do Manual GFIP/SEFIP;

c) o campo “Deduções - Salário-Maternidade” não deverá conter valor correspondente ao período de prorrogação;

d) não deverá ser feita dedução no valor das contribuições a recolher em Guia da Previdência Social (GPS), uma vez que a prorrogação da licença não constitui benefício previdenciário;

- e) informar o código de retorno “Z5” quando do encerramento do período de prorrogação da licença;
- f) nos demais campos deverão ser observadas as orientações do Manual GFIP/SEFIP.

Art. 2º Este Ato Declaratório Executivo entra em vigor na data de sua publicação.

34. Portanto, salvo melhor juízo, não concordamos com o procedimento de compensação previdenciária proposto nos itens 6 e 7 da Informação 35/2016, porquanto tal mecanismo somente tem aplicação pertinente quando da concessão inicial, de 120 dias, mas não na prorrogação de licença, que não possui natureza **previdenciária**, e sim **funcional**.

II.3. Demais requisitos formais.

35. Consoante se observa na Informação de nº 35/2016, verifica-se que o requerimento de prorrogação da licença foi protocolizado em 06 de junho de 2016, estando, desta forma, dentro do prazo previsto no §1º do art. 100 da Lei nº 9.826/74. Bem assim, requerimento foi dirigido ao órgão responsável pela gerência de recursos humanos do órgão da gestante, consoante prescreve o Decreto nº 30.550, de 24 de maio de 2011:

“Art.11. São isentas de perícia médica os casos de:
I. servidora civil ou militar gestante.

(...)

§1º A comprovação da licença será feita junto à área de Recursos Humanos do Órgão/Entidade/Corporação, através do atestado do médico assistente e registro de nascimento da criança ou a certidão de óbito. No caso de adoção, a comprovação será através de sentença judicial e registro de nascimento.”

36. Assim, também quanto ao ponto o processo encontra-se em ordem.

III

37. Isto posto, considerando o pedido, a legislação supracitada e a documentação acostada aos autos, ao nosso visto foram atendidos todos os requisitos legais, de modo que esta Procuradoria Jurídica encaminha pela prorrogação da licença maternidade, com fundamento no art. 100, §1º, da Lei Estadual 9.826/74.

Fortaleza, 26 de julho de 2016.

Paulo Sávio N. Peixoto Maia
Procurador-Geral
Procuradoria Jurídica do TCE/CE