



Governo do Estado do Rio de Janeiro
Secretaria de Estado da Casa Civil
Subsecretaria Jurídica

Parecer ASJUR/SECC N° 91/2026 - RCCS

Processo administrativo eletrônico N° SEI-030034/003525/2023

DIREITO ADMINISTRATIVO. CONSULTA. LICENÇA-PATERNIDADE EM UNIÃO HOMOAFETIVA PARA ADOTANTE SERVIDOR PÚBLICO CONTRATADO POR PRAZO DETERMINADO, NA FORMA DO ART. 37, IX DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COM PRAZO DE LICENÇA MATERNIDADE. APLICAÇÃO DO PRAZO PREVISTO PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS, NOS TERMOS DO ART. 83, XII DA CERJ. TEMA N° 542 DE REPERCUSSÃO GERAL E ADI N° 7.537/RJ. REVISÃO DE ENTENDIMENTO DO PARECER N° 241/2022/SEAP/ASSJUR. REQUISITOS PARA CONCESSÃO DA LICENÇA AO PAI ADOTANTE EM UNIÃO HOMOAFETIVA: NECESSIDADE DE OBSERVÂNCIA AOS PARECERES N° 1167/2024 - MCPF, 942/2023 - MCPF E 10/2022 - LJA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE SERVIDORA PÚBLICA CONTRATADA POR PRAZO DETERMINADO, NA FORMA DO ART. 37, IX DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. REVISÃO DE ENTENDIMENTO DO VISTO AO PARECER N° 17/2016 - RBAR. APLICAÇÃO DO ART. 10, II, 'B' DO ADCT AOS VÍNCULOS TEMPORÁRIOS, CONFORME JURISPRUDÊNCIA DO E. STF E DO TJ/RJ. PELA REMESSA DO FEITO À D. PROCURADORIA GERAL DO ESTADO, NOS TERMOS DO ART. 4º, IV DA LEI ESTADUAL N° 5.414/09 E DO ART. 4º, V, 'F' E 'H', E §1º DO DECRETO ESTADUAL N° 40.500/07.

I. RELATÓRIO

Trata-se de consulta encaminhada pela Subsecretaria de Gestão de Pessoas (SECC/SUBGEP), cujo objeto versa sobre possibilidade de parametrização no sistema (SIGRH) de licença-maternidade pelo prazo de 180 dias, para servidora contratada por prazo determinado, com fundamento no art. 37, IX da Constituição Federal, bem como de licença-paternidade com prazo de licença-maternidade de 180 dias para servidor contratado por prazo determinado em unidade familiar homoafetiva, na forma do art. 37, IX da Constituição Federal, e a respeito da estabilidade provisória da gestante neste regime jurídico (doc. SEI 75268980).

Inicialmente, porém, o processo versava sobre pedido de licença-adoção formulado pelo contratado temporário Sergio Fonseca Souza, diante da filiação civil de Davi Arantes Fonseca, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, na forma do artigo 11 da Lei Estadual nº 6.901/2014 e artigo 2º, Parágrafo Único, da Lei Estadual nº 3.693/2001 (doc. SEI 56451264).

A SEEDUC autorizou, administrativamente, o gozo de licença pelo período de 120 (cento e vinte) dias (doc. SEI 56786945), mas não obteve sucesso em parametrizar o benefício no SIGRH (docs. SEI 59983169 e 65552647). Em razão do óbice operacional encontrado, o órgão de pessoal da SEEDUC formulou o seguinte questionamento à sua Assessoria Jurídica (doc. SEI 65728008):

Nesse sentido, encaminhamos o questionamento abaixo descrito, para fins de orientação quanto ao fato apresentado e regularização funcional da frequência do professor contratado SERGIO FONSECA SOUZA, Id. funcional 42839122 :

- 1) A Lei Estadual nº 3693/2001, que dispõe sobre a licença adoção, estende-se aos contratados em caráter excepcional submetidos a disciplina da Lei 6901/2014?*
- 2) Em caso positivo, se tratando de um casal homoafetivo, caberá a licença adoção pelo período de 120 dias ao Professor contratado SERGIO FONSECA SOUZA?*

O feito conta, então, com manifestação do órgão de assessoramento jurídico da Secretaria de Estado de Educação – SEEDUC, que entendeu pela viabilidade jurídica do direito de fruição de licença-adoção ao servidor Sergio Fonseca Souza, diante da filiação civil de Davi Arantes Fonseca, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, na forma do artigo 11 da Lei Estadual nº 6.901/2014 e artigo 2º, Parágrafo Único, da Lei Estadual nº 3.693/2001 ([67383551](#)).

Ocorre que o processo acabou perdendo seu objeto original, uma vez que o contrato temporário do servidor Sergio Fonseca Souza se encerrou a contar de 07/01/2024. De toda forma, o órgão de pessoal da SEEDUC rogou remessa do processo à SUNOC/SECC para que fosse viabilizada a parametrização necessária no sistema para que seja permitida a inserção do registro de licença-paternidade com duração de licença-maternidade, além de indagar sobre o período de 180 (cento e oitenta) dias indicado pela ASJUR/SEEDUC, já que, até então, era aplicado prazo de licença-maternidade de 120 dias para as servidoras contratadas temporariamente (docs. SEI 69543545 e 69543545).

Diante deste cenário, a Coordenação de Consultas (SECC/CONSU) formulou a seguinte consulta a este órgão de assessoramento jurídico (doc. SEI 71145920):

“38-À **vista do exposto**, em atenção à consulta formulada, apresenta-se a seguinte síntese conclusiva:

- a) Ao que parece, é possível a parametrização do SIGRH para concessão de licença-paternidade com prazo de licença-maternidade (180 dias) em razão da adoção por servidor com unidade familiar homoafetiva e regido por contrato de natureza temporária na forma da lei estadual nº 6901/2014, porque se atende ao princípio do melhor interesse da criança e do adolescente (parágrafo 24 desta nota técnica); porque se atende aos princípios da proteção integral e da prioridade absoluta das crianças e adolescentes enquanto pessoas em desenvolvimento (art. 227, *caput*, da Constituição Federal) (parágrafo 25 desta nota técnica); porque a fruição de licença-adoção de 120 (cento e vinte) dias apoiando-se na natureza contratual do vínculo não se sustenta, considerando que as normas do contrato de natureza temporária na forma da lei estadual nº 6901/2014, embora se trate de natureza jurídica contratual, mais se aproximam do regime estatutário (parágrafo 26 desta nota técnica); porque, ao que parece, o art. 83 da Constituição do Estado do Rio de Janeiro aplica-se aos servidores sob o regime de contrato temporário previsto na Lei Estadual nº 6.901/2014, visto assegurar que a licença-maternidade de 180 dias e a licença-paternidade com duração de 30 dias, nos casos de adoção, aplicam-se **indistintamente aos**

servidores e empregados públicos (art. 83, XIV, c/c seu § 2º), bem como porque se lhes ainda a Lei Estadual nº 3.693/2001, visto esta dispor que “*Art. 1º - Fica concedida licença maternidade e paternidade, aos “**servidores públicos estaduais**” que adotarem filhos*”, considerando-se que o art. 14 da Lei Estadual Nº 6.901/ 2014 refere-se ao contratado como “servidor temporário”, porquanto dispõe “*A remuneração do “**servidor temporário**” não poderá ser inferior ao piso salarial regional*”, (parágrafo 27 desta nota técnica); porque a legislação evoluiu no sentido de assegurar expressamente a licença-maternidade também ao homem que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança (parágrafo 28 desta nota técnica); porque inexistiria óbice técnico-jurídico, não só por haver garantida constitucional da licença-paternidade nos caso de adoção (art. 83, XIV da CERJ), mas por já haver o Parecer nº 10/2022/SEEDUC/ASSJUR reconhecido que a “*Administração Pública Estadual deve deferir licença-paternidade no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, isonomicamente ao prazo previsto para a licença-maternidade, ao pai solteiro, que opta pela adoção e configuração familiar monoparental*” (parágrafo 29 desta nota técnica);

b) No caso de dupla paternidade em unidade familiar homoafetiva, apenas uma dos pais poderá usufruir da licença-paternidade de 180 (cento e oitenta) dias, cabendo ao outro o gozo da licença-paternidade de 30 (trinta), nos termos do art. 83, XIV, da CERJ;

c) Apesar de a Promoção SEEDUC/ASSJUR Nº 47/2024 concluir pelo direito de fruição de licença-paternidade com prazo de licença-maternidade de 180 dias, verifica-se posicionamento diverso da PGE no sentido de reconhecer **às servidoras regidas pelo contrato temporário o direito ao gozo de licença-maternidade de 120 dias**, conforme o Visto de Aprovação, com ressalva, do Subprocurador-Geral do Estado Ciro Grynberg ao parecer FBM/ASJUR/SEELJE nº 14/2015, do Procurador do Estado Chefe da Assessoria Jurídica da Secretaria de Estado de Esporte, Lazer e Juventude Fernando Barbalho Martins (parágrafo 34 desta nota técnica) e o Visto do Subprocurador-Geral do Estado Fernando Barbalho Martins, que aprovou parcialmente o Parecer nº. 17/2016-RBAR, da lavra da Procuradora do Estado Roberta Barcia (parágrafo 35 desta nota técnica). Bem como conforme, nessa linha de entendimento, o Visto de Aprovação do Subprocurador-Geral do Estado Henrique Bastos Rocha ao Parecer nº 02-2007-MOBC, do Procurador do Estado Marcelo Ortigão Benigno de Carvalho, chancelado pelo Procurador-Chefe da Procurador de Pessoal Felepe Derbli C. Baptista, fixara o entendimento da Procuradoria-Geral do Estado no sentido de que “*o vínculo dos contratados por prazo determinado com o Estado se extingue, ipso iure, como o decurso do prazo contratual de duração, independentemente de se encontrarem os mesmos em fruição de licença de qualquer natureza*” (parágrafo 36 desta nota técnica);

39-Entretanto, em razão da potencial repercussão da matéria no âmbito do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro e da possibilidade de aplicação divergente da legislação de pessoal, com fundamento no artigo 4º, VII, do Decreto Estadual nº 40.500/07, cuja redação permite que as autoridades de órgãos da administração direta ou indireta solicitem à Assessoria Jurídica correspondente a emissão de pronunciamento relativo à matéria afeta a sua competência, sugiro o encaminhamento dos autos à Subsecretária de Gestão de Pessoas para manifestação e avaliação da conveniência e oportunidade de posterior remessa do presente administrativo à Assessoria Jurídica desta Pasta de Estado, objetivando a parametrização dos sistemas informatizados de gestão de pessoas que exigem no caso em tela interpretação e aplicação da legislação de pessoal, **para análise e manifestação quanto ao posicionamento adotado por esta Coordenação de Consultas e sintetizado no parágrafo 38 desta nota técnica e com a finalidade de esclarecer o seguinte questionamento:**

Se, em sendo admitida a concessão de licença-paternidade com prazo de licença-maternidade (180 dias) em razão da adoção por servidor com unidade familiar homoafetiva e regido por contrato de natureza temporária na forma da lei estadual nº 6901/2014 (parágrafo 38, letra “a”, desta nota técnica) e **considerando o atual posicionamento do STF sobre o tema 542 apreciado no Recurso Extraordinário (RE) 842.844** (parágrafo 37 desta nota técnica), **seria o caso de rever o posicionamento da PGE de que as contratações [sic] temporárias têm o direito ao gozo de licença-maternidade de 120 dias** e contido no **Visto de Aprovação**, com ressalva, do Subprocurador-Geral do Estado Ciro Grynberg ao **Parecer FBM/ASJUR/SEELJE nº 14/2015**, do Procurador do Estado Chefe da Assessoria Jurídica da Secretaria de Estado de Esporte, Lazer e Juventude Fernando Barbalho Martins (parágrafos 34 e 38, letra “c”, desta nota técnica), e no **Visto** do Subprocurador-Geral do Estado Fernando Barbalho Martins, que aprovou parcialmente o **Parecer nº. 17/2016-RBAR**, da lavra da Procuradora do Estado Roberta Barcia (parágrafos 35 e 38, letra “c”, desta nota técnica), **bem como, do mesmo modo, o entendimento de que “o vínculo dos contratados por prazo determinado com o Estado se extingue, ipso iure, como o decurso do**

prazo contratual de duração, independentemente de se encontrarem os mesmos em fruição de licença de qualquer natureza" objetivado no Visto de Aprovação do Subprocurador-Geral do Estado Henrique Bastos Rocha ao Parecer nº 02-2007-MOBC, do Procurador do Estado Marcelo Ortigão Benigno de Carvalho, chancelado pelo Procurador-Chefe da Procuradoria de Pessoal Felepe Derbli C. Baptista (parágrafos 36 e 38, letra "c"), a fim de assegurar também às contratadas temporárias licença-maternidade com duração de 180 (cento e oitenta) dias?" (grifos originais)

Eis o relatório.

II. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 - Considerações preliminares

Preliminarmente, vale ressaltar que, como não poderia deixar de ser, a presente análise se restringe ao caráter jurídico da consulta. Com efeito, nesta oportunidade não são considerados os aspectos técnicos ou econômicos, porquanto tal exame foge de nosso campo de atribuições. A propósito, presume-se que tais aspectos tenham sido apreciados pelos órgãos técnicos competentes para tanto.

Ademais, ainda em caráter preliminar, cumpre-nos destacar que a presente manifestação se reveste de caráter exclusivamente opinativo, não vinculando as decisões que eventualmente sejam adotadas pelo gestor público, a partir de critérios de conveniência e oportunidade.

Conforme relatado, houve perda superveniente do objeto inicial da consulta, em razão da extinção do vínculo do então contratado temporário com a Administração Pública estadual. De toda forma, permanece o interesse de apreciar a questão em tese, qual seja, o prazo de licença-maternidade e paternidade para servidores públicos temporários, regidos pelo art. 37, IX da CRFB, e a estabilidade provisória da gestante nesse regime jurídico, notadamente em virtude da consulta formulada pela SUBGEP, na qualidade de órgão central do GESPÉRJ - art. 4º do Decreto estadual nº 46.713/2019.

Tendo em vista a multiplicidade de temas e a evolução na sua compreensão nos precedentes da d. PGE e na jurisprudência do e. STF, dividiremos, para fins de clareza, este Parecer nos seguintes moldes: **(i)** inicialmente, será feita uma breve digressão a respeito do direito à licença-maternidade e paternidade no ordenamento jurídico estadual, bem como do entendimento administrativo e jurisprudencial sobre a matéria nos dias de hoje; **(ii)** em seguida, abordaremos especificamente a problemática do prazo das referidas licenças para servidores que possuem vínculo temporário, regidos pelo art. 37, IX da CRFB, contrapondo a compreensão em vigor da d. PGE com a decisão proferida pelo e. STF na ADI nº 7.537/RJ, o que enseja, a nosso sentir, a necessidade de reapreciação interna; e, por fim, **(iii)** trataremos a jurisprudência a respeito da estabilidade provisória da gestante, à luz do Tema nº 542 de Repercussão Geral, para sustentar a necessidade de reavaliação do entendimento do órgão central do sistema jurídico sobre a matéria em se tratando de vínculos temporários.

Após tais considerações de caráter preliminar, passa-se à análise do objeto da consulta.

2.2 Das licenças-maternidade e paternidade como direitos fundamentais de tríplice função: tutela do beneficiário direto, da família e da criança. Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e precedentes administrativos da d. PGE

A Constituição Federal consagra, no art. 7º, uma série de direitos que visam garantir melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais. Parte desses direitos foi expressamente estendida aos servidores públicos estatutários, na forma do art. 39, §3º, da Constituição Federal, incluindo as licenças-maternidade (art. 7º, XVIII) e paternidade (art. 7º, XIX).

É cediço que referidas licenças constituem direito fundamental dos servidores, sendo direcionados, igualmente, à proteção da família (art. 226 da CRFB) e da criança, que goza de absoluta prioridade na garantia de seus direitos à vida e à saúde (arts. 6º, 203 e 227 da CRFB). Com efeito, nos primeiros meses de vida, a criança é absolutamente dependente dos pais, necessitando de cuidado e supervisão em tempo integral, a fim de assegurar um saudável desenvolvimento biopsicossocial do indivíduo. Desta forma, tais licenças espraiam seus efeitos e finalidade para além do seu destinatário imediato, possuindo, assim, tríplice função: tutela do beneficiário, da família e da criança.

No âmbito específico da Constituição Federal, a licença-maternidade foi garantida com a duração de 120 (cento e vinte) dias (art. 7º, XVIII da CRFB), ao passo que a licença-paternidade possui, por ora, duração de apenas 5 (cinco) dias, até que haja legislação superveniente, na forma do art. 10, §1º do ADCT.

Sobre o tema, o e. STF fixou, no âmbito da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão - ADO - nº 20, prazo de 18 (dezoito) meses para o legislativo disciplinar a matéria.[\[1\]](#)

Em oportunidade recente, foi submetido à sanção presidencial o Projeto de Lei nº 5.811/2025, que busca sanar a mora declarada pelo Supremo Tribunal Federal.

Por sua vez, a Constituição do Estado do Rio de Janeiro assegurou licenças-paternidade e maternidade aos servidores civis e militares estaduais com os seguintes parâmetros:

“Art. 83 - Aos servidores públicos civis ficam assegurados, além de outros que a lei estabelecer, os seguintes direitos: (...)

*XII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e oitenta dias, contados a partir da alta da Unidade de Tratamento Intensivo, em caso de nascimento prematuro, prorrogável no caso de aleitamento materno, por, no mínimo, mais 30 (trinta) dias, estendendo-se, no máximo, até 90 (noventa) dias, e no caso de perda gestacional; * Nova redação dada pela [Emenda Constitucional nº 63, de 21 de dezembro de 2015](#).*

*XIII - licença paternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, contados a partir da alta da Unidade de Tratamento Intensivo, em caso de nascimento prematuro, com a duração de 30 (trinta) dias, mesmo em caso de perda gestacional da esposa ou perda gestacional da esposa ou companheira; * Nova redação dada pela [Emenda Constitucional nº 65, de 15 de junho de 2016](#).*

*XIV - licença maternidade de 180 dias e paternidade com duração de 30 dias, nos casos de adoção. * Nova redação dada pela [Emenda Constitucional nº 65, de 15 de junho de 2016](#).*

§ 1º - O período de licença à gestante, nos termos do inciso XII deste artigo, em caso de perda gestacional, será de 30 (trinta) dias, em caso de aborto não criminoso, e de 120 (cento e vinte) dias, quando a gestação tiver duração igual ou superior a 20 (vinte) semanas, ou o feto tiver peso corporal igual ou superior a 500 (quinhentos) gramas, e/ou estatura igual ou superior a 25 (vinte e cinco) centímetros.

** § acrescentados pela [Emenda Constitucional nº 63, de 21 de dezembro de 2015](#).*

§ 2º Os direitos previstos nos incisos deste artigo, ressalvado o inciso XXII, aplicam-se indistintamente aos servidores e empregados públicos no âmbito de toda a administração pública estadual. (NR)

** Nova redação dada pela [Emenda Constitucional nº 65, de 15 de junho de 2016](#).*

Art. 92. Aos servidores militares ficam assegurados os seguintes direitos:

** V - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e oitenta dias, contados a partir da alta da Unidade de Tratamento Intensivo, em caso de nascimento prematuro, prorrogável no caso de aleitamento materno, por, no mínimo, mais 30 (trinta) dias, estendendo-se, no máximo, até 90 (noventa) dias, e no caso de perda gestacional, nos termos no § 1º do Art. 83; (NR)*

** Nova redação dada pela [Emenda Constitucional nº 63, de 08 de dezembro de 2015](#).*

** VI - licença paternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, contados a partir da alta da Unidade de Tratamento Intensivo, em caso de nascimento prematuro, com a duração de 30 (trinta) dias, mesmo em caso de perda gestacional da esposa ou companheira; (NR)*

** Nova redação dada pela [Emenda Constitucional nº 65, de 15 de junho de 2016](#).*

VII - licença especial para os adotantes, nos termos fixados em lei;”

Cabe destacar que a redação atual dos incisos XII, XIII e XIV do art. 83 e dos incisos V e VI, do art. 92 foi introduzida, respectivamente, pela Emenda Constitucional nº 63/2015 e pela Emenda Constitucional nº 65/2016, ambas de iniciativa parlamentar, ampliando o escopo de abrangência dos referidos direitos.

Ao examinar a licença pré-termo instituída pelo art. 83, XII da CERJ, por meio da citada EC nº 63/2015, a d. PGE, em que pese tenha reconhecido o alinhamento da matéria aos nobres propósitos da Constituição Federal de 1988, concluiu que o dispositivo é inconstitucional, tanto pelo vício formal de iniciativa, quanto por violação material ao princípio da separação de poderes. Confira-se, neste sentido, o Visto do então Subprocurador-Geral do Estado ao **Parecer Normativo nº 68/2018-RBAR**:

"Assim, respondendo objetivamente aos quesitos formulados; (i) considerando os vícios envolvendo as normas constitucionais e infraconstitucionais que são invocadas como fundamento para a concessão de licença pré-termo, não resta alternativa, senão o indeferimento de eventuais pedidos pautados nas referidas normas, devendo ser observado o enunciado PGE nº 03; (ii) malgrado a patente inconstitucionalidade das licenças pré-termo concedidas anteriormente ao presente entendimento, à luz da segurança jurídica e em prestígio ao disposto no artigo 53, §3º da Lei Estadual 5.427/2009 - que regula os processos administrativos no âmbito estadual - deverá ser dado eficácia prospectiva ao entendimento ora firmado; (iii) deverão os autos ser remetidos à Secretaria de Estado da Casa Civil e Desenvolvimento Econômico, a fim de se aprofundar a análise do tema aqui tratado e, se for o caso, adequá-lo no Projeto de Lei Complementar vergastado nos autos do Processo Administrativo E-011069/44/2016".

Por sua vez, em relação às licenças regulamentadas pela Emenda Constitucional nº 65/2016, a **Promoção nº 02/2019 - RCG** opinou pela sua inconstitucionalidade, entendendo pela necessidade de submissão da matéria para ajuizamento do Exmo. Sr. Governador do Estado, tendo incluído na sugestão a impugnação à Emenda Constitucional nº 63/2015:

"Ante o exposto, resta apontar, sem prejuízo dos outros fundamentos já consignados no precedente Parecer Conjunto nº 011/2016 - RRM/RMSP, para a inconstitucionalidade formal por vício de iniciativa (CRFB; art. 61, § 1º, II, c) e material por ofensa à Separação de Poderes (CRFB; art. 2º) da Emenda Constitucional nº 65/2016 à CERJ.

(...) Ainda mais: caso se confirme o intuito de ajuizamento de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade em face da Emenda Constitucional nº 65/2016 à CERJ, proponho que tal providência também tenha por objeto a Emenda Constitucional nº 63/2015 à CERJ, porquanto, sendo igualmente de iniciativa parlamentar, ao disciplinar uma série de licenças inerentes ao regime jurídico-funcional dos servidores públicos estatutários, padece dos mesmos vícios de inconstitucionalidade formal por vício de iniciativa (CRFB; art. 61, § 1º, II, c) e material por ofensa à Separação de Poderes (CRFB; art. 2º)".

Vale destacar que a Emenda Constitucional nº 65/2016 também foi examinada pela d. PGE à luz da extensão dos seus efeitos para os empregados públicos que possuem vínculo celetista com a Administração. Na oportunidade, o **Parecer Conjunto RRM e RMSP nº 01/2016** opinou pela sua

inconstitucionalidade, em razão de violação à competência da União para legislar sobre direito do trabalho e previdenciário, além de vício material ao descumprir o princípio da paridade de regime, insculpido no art. 173, §1º, II da Constituição Federal.

O então Subprocurador-Geral do Estado acolheu a proposta de concessão de efeitos normativos e vinculantes ao **Parecer Conjunto RRM e RMSP nº 01/2016**, na forma do Enunciado nº 03 da d. PGE, tendo o Governador do Estado editado o Decreto estadual nº 46.038/2017, determinando a não aplicação da Emenda Constitucional nº 65/2016 em razão dos vícios apontados no citado Parecer Conjunto.

Em outras palavras, a norma permanece válida e se presume constitucional para reger os demais vínculos funcionais, na medida em que a não aplicação se limitou aos empregados públicos das empresas estatais, conforme reconhecido pelo Visto ao **Parecer nº 241/2022 - DT**, *in verbis*:

"(a) não obstante uma potencial inconstitucionalidade formal e material da Emenda Constitucional nº 65/2016 à Constituição do Estado do Rio de Janeiro (EC nº 65/2016 à CERJ), devem os seus comandos serem observados, porquanto não houve, até o momento, a edição de Decreto governamental, determinando a correlata não aplicação aos servidores estatutários, tampouco houve o ajuizamento de Ação Direta de Inconstitucionalidade, contexto que permite afirmar - ao menos, nesta feita - se estar diante de regras vigentes, válidas e eficazes;"

Destarte, há regra específica em relação às servidores públicos civis efetivos, comissionados e militares que concede licença-maternidade pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, e de licença-paternidade pelo prazo de 30 (trinta) dias.

Feita esta breve digressão em relação à regulação do tema no ordenamento jurídico estadual, cumpre avançar para expor os entendimentos do e. STF sobre a produção de efeitos da licença-maternidade e da licença-paternidade em diferentes formas de organização familiar.

Dada a multiplicidade de tipos de filiação - socioafetiva/civil e biológica - e de arranjos familiares - monoparental, homoafetiva, heteroafetiva -, o Supremo Tribunal Federal buscou, em homenagem ao princípio da isonomia, conferir igual respeito e consideração aos mais variados casos, zelando para que não haja proteção deficiente à criança, à família e ao destinatário imediato da licença.

No tocante aos pais adotantes, a filiação socioafetiva/civil é equiparada à biológica, sendo vedada qualquer distinção de prazo de licença em razão da idade da criança, conforme se infere da Tese fixada pelo e. STF no Tema nº 782 de Repercussão Geral, extraída da ementa do Recurso Extraordinário nº 778.889/PE:

"DIREITO CONSTITUCIONAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. EQUIPARAÇÃO DO PRAZO DA LICENÇA-ADOTANTE AO PRAZO DE LICENÇA-GESTANTE.

1. A licença maternidade prevista no artigo 7º, XVIII, da Constituição abrange tanto a licença gestante quanto a licença adotante, ambas asseguradas pelo prazo mínimo de 120 dias. Interpretação sistemática da Constituição à luz da dignidade da pessoa humana, da igualdade entre filhos biológicos e adotados, da doutrina da proteção integral, do princípio da prioridade e do interesse superior do menor.

2. As crianças adotadas constituem grupo vulnerável e fragilizado. Demandam esforço adicional da família para sua adaptação, para a criação de laços de afeto e para a superação de traumas. Impossibilidade de se lhes conferir proteção inferior àquela dispensada aos filhos biológicos, que se encontram em condição menos gravosa. Violação do princípio da proporcionalidade como vedação à proteção deficiente.

3. Quanto mais velha a criança e quanto maior o tempo de internação compulsória em instituições, maior tende a ser a dificuldade de adaptação à família adotiva. Maior é, ainda, a dificuldade de viabilizar sua adoção, já que predomina no imaginário das famílias adotantes o desejo de reproduzir a paternidade biológica e adotar bebês. **Impossibilidade de conferir proteção inferior às crianças mais velhas. Violação do princípio da proporcionalidade como vedação à proteção deficiente.**

4. Tutela da dignidade e da autonomia da mulher para eleger seus projetos de vida. Dever reforçado do Estado de assegurar-lhe condições para compatibilizar maternidade e profissão, em especial quando a realização da maternidade ocorre pela via da adoção, possibilitando o resgate da convivência familiar em favor de menor carente. Dívida moral do Estado para com menores vítimas da inepta política estatal de institucionalização precoce. Ônus assumido pelas famílias adotantes, que devem ser encorajadas.

5. Mutação constitucional. Alteração da realidade social e nova compreensão do alcance dos direitos do menor adotado. Avanço do significado atribuído à licença parental e à igualdade entre filhos, previstas na Constituição. Superação de antigo entendimento do STF.

6. Declaração da inconstitucionalidade do art. 210 da Lei n  8.112/1990 e dos parágrafos 1  e 2  do artigo 3  da Resolução C JF n  30/2008.

7. Provimento do recurso extraordinário, de forma a deferir   recorrente prazo remanescente de licença parental, a fim de que o tempo total de fruic o do benefício, computado o período já gozado, corresponda a 180 dias de afastamento remunerado, correspondentes aos 120 dias de licença previstos no art. 7 , XVIII, CF, acrescidos de 60 dias de prorrogação, tal como estabelecido pela legislação em favor da mãe gestante.

8. **Tese da repercussão geral: “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   possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada”.** (Supremo Tribunal Federal, Recurso Extraordinário n  778.889/PE, Rel. Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 10/03/2016)

Noutro giro, o e. STF também se manifestou sobre o prazo da licença concedida ao pai, servidor público federal e genitor monoparental de crianças geradas por meio de técnica de fertilização *in vitro*, valendo-se de '*barriga de aluguel*'. Quanto ao ponto, definiu-se, no Tema n  1.182 de Repercussão Geral, a possibilidade de o servidor público federal usufruir do prazo equivalente   licença-maternidade, senão vejamos:

"EMENTA: RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM REPERCUSSÃO GERAL. SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL. GENITOR MONOPARENTAL DE CRIANÇAS G MEAS GERADAS POR MEIO DE TÉCNICA DE FERTILIZAÇÃO IN VITRO E GESTAÇÃO POR SUBSTITUIÇÃO (“BARRIGA DE ALUGUEL”). DIREITO AO BENEFÍCIO DE SALÁRIO- MATERNIDADE PELO PRAZO DE 180 DIAS.

1. Não há previsão legal da possibilidade de o pai solteiro, que optou pelo procedimento de fertilização *in vitro* em “barriga de aluguel”, obter a licença-maternidade.

2. A Constituição Federal, no art. 227, estabelece com absoluta prioridade a integral proteção   criança. A ratio dos artigos 6  e 7  da CF não   só salvarguardar os direitos sociais da mulher, mas também efetivar a integral proteção ao recém-nascido.

3. O art. 226,   5 , da Lei Fundamental estabelece que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher; não são em relação à sociedade conjugal em si, mas, sobretudo, no que tange ao cuidado, guarda e educação dos filhos menores.

4. **A circunstância de as crianças terem sido geradas por meio fertilização *in vitro* e utilização de barriga de aluguel mostra-se irrelevante, pois, se a licença adotante é assegurada a homens e mulheres indistintamente, não há razão lógica para que a licença e o salário- maternidade não seja estendido ao homem quando do nascimento de filhos biológicos que serão criados unicamente pelo pai. Entendimento contrário afronta os princípios do melhor interesse da criança, da razoabilidade e da isonomia.**

5. A Nota Informativa SEI n  398/2022/ME, e Nota Técnica SEI n  18585/2021/ME, emitidas pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, trazidas aos autos pelo INSS, informam que “‘em consonância com a proteção integral da criança’, a Administração Pública federal reconhece ‘o direito, equivalente ao prazo da licença   gestante a uma das pessoas presentes na filiação, independente de g nero e estado civil, desde que ausente a parturiente na composição familiar do servidor’”.

6. As informações constantes nas aludidas Notas emitidas pelo Ministério da Economia apenas confirmam que o entendimento exposto no voto acompanha a compreensão que esta CORTE tem reiteradamente afirmado nas questões relativas à proteção da criança e do adolescente, para os quais a atenção e o cuidado parentais são indispensáveis para o desenvolvimento saudável e seguro.

7. **Recurso Extraordinário a que se nega provimento. Fixada, para fins de repercussão geral, a seguinte tese ao Tema 1182: “À luz do art. 227 da CF que confere proteção integral da criança com absoluta prioridade, bem como do princípio da isonomia de direitos entre o homem e a mulher (art. 5º, I, CF), a licença maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da CF/88, e regulamentada pelo art. 207 da Lei 8.112/1990, estende-se ao pai, genitor monoparental, servidor público.”** (STF, REExt nº 1.348.854/SP, Rel. Min. Alexandre de Moraes, Plenário, j. em 12/05/2022)

No tocante à união estável homoafetiva entre duas mulheres, o e. STF reconheceu, no Tema nº 1.072 de Repercussão Geral, a possibilidade de a servidora ou trabalhadora regida pela CLT não gestante usufruir da licença-maternidade. No entanto, caso sua companheira já tenha se beneficiado da referida licença, seu período de afastamento será equivalente ao da licença-paternidade. Confira-se trecho da ementa do Acórdão do REExt nº 1.211.446/SP:

EMENTA: RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. LICENÇA- MATERNIDADE. ARTIGOS 7º, XVIII, E 201, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. UNIÃO ESTÁVEL HOMOAFETIVA. INSEMINAÇÃO ARTIFICIAL. SILÊNCIO LEGISLATIVO. CONCEITO PLURAL DE FAMÍLIA. MULTIDIVERSIDADE. BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO INSTITUÍDO PRIMORDIALMENTE NO INTERESSE DA CRIANÇA. FUNDAMENTALIDADE DA CONVIVÊNCIA PRÓXIMA COM A GENITORA NA PRIMEIRA INFÂNCIA. PROTEÇÃO INTEGRAL À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. NECESSIDADE DE EXTENSÃO DO BENEFÍCIO À MÃE NÃO GESTANTE. IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DE DOIS BENEFÍCIOS IDÊNTICOS EM UM MESMO NÚCLEO FAMILIAR. RECURSO EXTRAORDINÁRIO A QUE SE NEGA PROVIMENTO.

(...) 7. **As normas constitucionais relativas ao direito à licença-maternidade à mãe não gestante em união homoafetiva não podem ser interpretadas fora do contexto social em que o ordenamento jurídico brasileiro se insere, impondo-se opção por interpretação que confira máxima efetividade às finalidades perseguidas pelo Texto Constitucional.**

8. O direito à igualdade, expresso no art. 5º, caput, da Constituição Federal, pressupõe a consideração das especificidades indevidamente ignoradas pelo Direito, especialmente aquelas vinculadas à efetivação da autonomia individual necessária à autorrealização dos membros da sociedade. Na linha da definição formulada por Ronald Dworkin, a igualdade equivale a tratar a todos com o mesmo respeito e consideração (DWORKIN, Ronald. Levando os direitos a sério, São Paulo: Martins Fontes, 2010, p. 419).

9. **À luz da isonomia, não há que se falar exclusão da licença- maternidade às mães não gestantes em união homoafetiva. A Constituição Federal de 1988 concede à universalidade das mulheres a proteção constitucional à maternidade, independentemente do prévio estado de gravidez.**

10. O reconhecimento da condição de mãe à mulher não gestante, em união homoafetiva, no que concerne à concessão da licença-maternidade, tem o condão de fortalecer o direito à igualdade material e, simbolicamente, de exteriorizar o respeito estatal às diversas escolhas de vida e configuração familiares existentes.

11. À luz do princípio da proporcionalidade, verifica-se a impossibilidade da concessão do benefício na hipótese abstrata de concorrência entre as mães a ambas simultaneamente em virtude de uma única criança, devendo a uma delas ser concedida a licença-maternidade e à outra afastamento por período equivalente ao da licença-paternidade. Saliente-se no ponto que o Plenário desta Corte declarou, recentemente, no julgamento da ADO 20, a existência de omissão inconstitucional do Congresso Nacional no que concerne à regulamentação da licença-paternidade, assinalando prazo de 18 meses ao Poder Legislativo Federal para a colmatação da lacuna normativa.

12. In casu, tem-se quadro fático em que o direito de trabalhadora não gestante em união homoafetiva ao gozo de licença-maternidade foi reconhecido, em contexto em que sua companheira, a mãe gestante, não usufruiu do benefício, de sorte que a decisão recorrida se adéqua perfeitamente à melhor interpretação constitucional.

13. Recurso extraordinário a que se NEGA PROVIMENTO, com a fixação da seguinte tese vinculante: “A servidora pública ou a trabalhadora regida pela CLT não gestante em união homoafetiva têm direito ao gozo da licença-maternidade. Caso a companheira tenha usufruído do benefício, fará jus a período de afastamento correspondente ao da licença-paternidade”. (STF, REExt nº 1.211.446/SP, Rel. Min. Luiz Fux, Plenário, j. em 13/03/2024)

Atualmente, encontra-se pendente de julgamento o ARExt nº 1.498.231/SP, com Repercussão Geral reconhecida sob o nº 1.435, por meio do qual o Supremo Tribunal Federal examinará a possibilidade de conceder o período correspondente à licença-maternidade a um dos homens integrantes de união homoafetiva, com fundamento no princípio constitucional da isonomia.

Em relação ao direito à licença-maternidade para servidoras que possuam vínculo em comissão ou por prazo determinado com a Administração, o e. STF reconheceu tanto a possibilidade de sua fruição, quanto a garantia da estabilidade provisória prevista no art. 10, II, 'b' do ADCT[2], afirmando, ainda, a impossibilidade de distinção de tratamento em razão do regime jurídico. Pela sua relevância para a presente consulta, transcreve-se a ementa do REExt nº 842.844/SC, no qual foi fixada a tese no Tema nº 542 de Repercussão Geral:

"EMENTA: RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. SERVIDORA GESTANTE. GRAVIDEZ DURANTE O PERÍODO DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA POR CARGO COMISSIONADO, NÃO EFETIVO, OU POR CONTRATO TEMPORÁRIO. DIREITO À LICENÇA MATERNIDADE E À ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ARTIGO 7º, XVIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTIGO 10, INCISO II, B, DO ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS. GARANTIAS CONSTITUCIONAIS RECONHECIDAS A TODAS AS TRABALHADORAS. REAFIRMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. RECURSO EXTRAORDINÁRIO A QUE SE NEGA PROVIMENTO.

5. A licença-maternidade, prevista como direito indisponível, relativo ao repouso remunerado, pela Carta Magna de 1988, impõe importantíssimo meio de proteção não só à mãe trabalhadora, mas, sobretudo, ao nascituro, salvaguardando a unidade familiar (art. 226 da CF/1988), como também a assistência das necessidades essenciais da criança pela família, pelo Estado e pela sociedade (art. 227 da CF/1988).

6. O tempo de convívio familiar é uma das necessidades descritas no Texto Constitucional, na medida em que, por ocasião do recente nascimento, representa vantagens sensíveis ao desenvolvimento da criança, pois que a genitora poderá atender-lhe as necessidades básicas.

7. A licença-maternidade ostenta uma dimensão plural, recaindo sobre a mãe, o nascituro e o infante, além de proteger a própria sociedade, considerada a defesa da família e a segurança à maternidade, de modo que o alcance do benefício não mais comporta uma exegese individualista, fundada exclusivamente na recuperação da mulher após o parto.

8. A Constituição alça a proteção da maternidade a direito social (CF, art. 6º c/c art. 201), estabelecendo como objetivos da assistência social a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice (CF, art. 203, inc. I). Assim, revelou-se ser dever do Estado assegurar especial proteção ao vínculo maternal.

9. A estabilidade provisória relaciona-se à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/1988), em vista que tal amparo abrange não apenas a subsistência da empregada gestante, como também a vida do nascituro e o desenvolvimento sadio do bebê em seus primeiros meses de vida.

10. A relevância da proteção à maternidade na ordem jurídica vigente impõe ao intérprete, dentre as diversas alternativas hermenêuticas possíveis, optar por aquela que confira máxima efetividade às finalidades perseguidas pelo Texto Constitucional, sendo que a tolerância à exclusão da proteção à maternidade ao argumento da precariedade dos vínculos com a Administração Pública vai de encontro aos objetivos constitucionais.

11. A garantia de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa tem por objeto primordial a proteção do nascituro, o que também acaba por salvaguardar a trabalhadora gestante beneficiária da condição material protetora da natalidade.

12. O princípio da isonomia impede que haja diferenciação entre as modalidades contratuais de servidoras públicas gestantes, reconhecendo àquelas ocupantes de cargo em comissão ou em trabalho temporário os direitos de concessão da licença-maternidade e da estabilidade provisória.

13. O direito conferido pela Constituição Federal de 1988 à universalidade das servidoras é a proteção constitucional uniformizadora à maternidade. O estado gravídico é o bastante a se acionar o direito, pouco importando a essa consecução a modalidade do trabalho.

14. A proteção ao trabalho da mulher gestante é medida justa e necessária, independente da natureza jurídica do vínculo empregatício (celetista, temporário, estatutário) e da modalidade do prazo do contrato de trabalho e da forma de provimento (em caráter efetivo ou em comissão, demissível ad nutum).

15. O cenário jurídico-normativo exposto impõe ao Supremo Tribunal Federal um esforço de integração dos valores contrapostos. O direito à vida e à dignidade humana, como direitos fundamentais de salutar importância, sobrepujam outros interesses ou direitos, que, balizados pela técnica da ponderação, orientada pelos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, cedem lugar à proteção do nascituro.

16. Ainda que possa de certa forma causar restrição à liberdade decisória de agentes públicos, a proteção constitucional observa finalidade mais elevada: a de proteger a mãe e a criança. O custo social do não reconhecimento de tais direitos, uma vez em jogo valores os quais a Constituição confere especial proteção, é consideravelmente maior que a restrição à prerrogativa de nomear e exonerar dos gestores públicos.

17. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal assegura os direitos às trabalhadoras gestantes ocupantes de cargos comissionados ou contratadas temporariamente, conforme demonstram os precedentes, impondo-se a sua observância para a inferência de que as garantias constitucionais de proteção à gestante e à criança devem prevalecer sob os efeitos da natureza de quaisquer vínculos com a Administração Pública.

18. Ex positis, CONHEÇO do recurso extraordinário e a ele NEGO PROVIMENTO.

19. Em sede de repercussão geral, a tese jurídica fica assim assentada: A trabalhadora gestante tem direito ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado, nos termos dos arts. 7º, XVIII; 37, II; e 39, § 3º; da Constituição Federal, e 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias". (STF, REExt nº 842.444/SC, Rel. Min. Luiz Fux, Plenário, j. em 05/10/2023)

Os precedentes têm como premissa o reconhecimento e a proteção conferida por parte do ordenamento jurídico às novas formas de entidades familiares após o advento da Constituição Federal de 1988, especialmente a partir da positivização do direito civil-constitucional no Código Civil de 2002. Neste sentido, o ensinamento de Maria Berenice Dias^[3]:

“Nas codificações anteriores, somente o casamento merecia reconhecimento e proteção. Os demais vínculos familiares eram condenados à invisibilidade. A partir do momento em que as uniões matrimonializadas deixaram de ser reconhecidas como a única base da sociedade, aumentou o espectro da família. O princípio do pluralismo das entidades familiares é encarado como o reconhecimento pelo Estado da existência de várias possibilidades de arranjos familiares.

Como as uniões extramatrimoniais não eram consideradas entidades familiares, encontravam abrigo somente no direito obrigacional, como sociedades de fato. Mesmo que não indicadas de forma expressa, as uniões homoafetivas foram reconhecidas como família pela Justiça. As uniões simultâneas - preconceituosamente nominadas de “concubinato adulterino” - também são unidades afetivas que merecem ser abrigadas sob o manto do Direito das Famílias. Do mesmo preconceito sofrem as famílias poliafetivas, parentais e as pluriparentais. Mas elas existem.

Excluir do âmbito da tutela jurídica as entidades familiares que se compõem a partir de um elo de afetividade e que geram comprometimento mútuo e envolvimento pessoal e patrimonial é simplesmente cancelar o enriquecimento injustificado, é afrontar a ética, é ser conivente com a injustiça.” (grifou-se)

Assim, é possível afirmar que a nova realidade imposta pela força normativa da Constituição Federal de 1988 inaugurou um marco histórico de tutela jurídica no direito de família, uma vez que as diversas configurações familiares foram equiparadas em direitos e deveres.

Por fim, no âmbito da d. PGE, cabe sintetizar, a seguir, os principais entendimentos dados

em casos concretos envolvendo licença-maternidade e paternidade em diferentes configurações familiares e vínculos jurídicos:

(i) Parecer nº 05/2019 – MFC, que examinou hipótese de dupla maternidade decorrente de união familiar homoafetiva, em que a servidora pública militar requereu licença-maternidade. Na ocasião, reconheceu-se o direito de licença-maternidade para a mãe gestante, no prazo de 180 dias, e licença-paternidade para mãe não gestante, no prazo de 30 dias;

(ii) Parecer nº 10/2022 - LJA, que examinou hipótese de licença paternidade por adoção monoparental a servidor público estadual. Naquele caso, entendeu-se que a Administração Pública Estadual deve deferir licença paternidade com prazo de 180 (cento e oitenta) dias ao pai solteiro que, adotante de criança ou adolescente, passa a constituir família monoparental, impondo-se, no caso concreto, tão somente, observar o alerta de validar-se a documentação de adoção apresentada pelo servidor requerente;

(iii) Parecer nº 942/2023 - MCPF, que examinou a concessão tardia de licença-paternidade. Naquele caso concreto, concluiu-se pela sua inviabilidade, tendo sido estabelecidos os seguintes requisitos para a concessão do direito à licença-paternidade nos casos de registro tardio: **(a)** a apresentação do requerimento dentro do prazo regulamentar, ou seja, imediatamente após a data do registro; e **(b)** a comprovação do exercício da guarda por meio da apresentação de termo de guarda;

(iv) Parecer nº 1167/2024 - MCPF, que examinou hipótese de concessão de licença-paternidade com efeitos temporais de licença-maternidade a militar em união homoafetiva. Na oportunidade, concluiu-se pela concessão de licença-paternidade com efeitos temporais da licença-maternidade a apenas um dos genitores no caso de paternidade, através de barriga solidária ou de aluguel, ou de adoção por casal homoafetivo ou monoparental do sexo masculino, com a ressalva de que o outro companheiro fará jus a se afastar do serviço por prazo igual ao da licença-paternidade, a ser tratada em processo próprio. Veja-se, aqui, que se trata de discussão semelhante à pendente de julgamento no Tema nº 1.435 de Repercussão Geral; e

(v) Parecer nº 241/2022 - DT, que examinou os prazos de licença-maternidade e paternidade para os servidores extraquadro. Na oportunidade, estabeleceu-se que, ressalvada a existência de legislação específica que rege determinada carreira, o prazo de licença-paternidade para servidores em comissão é de 30 (trinta) dias, na forma do art. 83, XIII da CERJ, ao passo que para os servidores temporários regidos pela Lei estadual nº 6.901/2014 o prazo seria de 5 (cinco) dias, extraindo-se, para tanto, eficácia normativa direta do artigo 10, § 1º, do ADCT da Constituição da República, ante a inviabilidade de aplicação analógica do Estatuto dos Servidores aos contratados temporários.

2.3 – Do prazo das licenças-maternidade e paternidade concedidas aos servidores públicos contratados por tempo determinado, na forma do art. 37, IX da Constituição Federal e da Lei estadual nº 6.901/2014. ADI nº 7.537/RJ e Tese fixada no Tema nº 542 de Repercussão Geral. Necessidade de revisão do entendimento da d. PGE

Feito este breve introito, cumpre avançar para a consulta encaminhada pela SUBGEP. Um dos pontos versa especificamente sobre a possibilidade de extensão do prazo atualmente conferido pela legislação estadual aos servidores estatutários para fins de licença-maternidade aos servidores que possuem vínculo de contratação temporária, regido pela Lei estadual nº 6.901/2014.

Isso porque, tais servidores são regidos por um regime especial, isto é, distinto dos

servidores públicos efetivos. O recrutamento desse tipo de servidor possui fundamento no artigo 37, IX, da Constituição Federal, *in verbis*:

“Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

*IX - a **lei estabelecerá** os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;”* (grifou-se)

No âmbito estadual, a referida categoria de servidores públicos é regida pela Lei Estadual nº 6.901/14, que regulamenta as contratações excepcionais interesse público dos órgãos da Administração direta, autárquica e fundacional do Estado do Rio de Janeiro, nos termos do supramencionado art. 37, inciso IX, da Constituição Federal, e pela Lei estadual nº 10.363/2024, cujo art. 4º remete ao regime jurídico de direitos e obrigações previsto na Lei estadual nº 6.901/2014. Inspirada pelos mesmos valores sociais consagrados nas Constituições Federal e Estadual, a Lei estadual nº 6.901/14 previu os direitos de licença-paternidade e maternidade aos servidores contratados, sem, contudo, dispor sobre prazo:

“Art. 11 - Aos contratados na forma desta Lei são assegurados:

I - licença maternidade;

II - licença paternidade;

III - férias, inclusive proporcionais;

IV - 13º salário, inclusive proporcionais;

V - Adicional de periculosidade, desde que preenchidos os requisitos legais;

VI - Adicional de insalubridade, desde que preenchidos os requisitos legais.

VII- Remuneração não inferior ao piso regional fixado em Lei Estadual, de acordo com a respectiva categoria.”

Resta evidente, portanto, que os servidores públicos contratados por prazo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público possuem direito à licença-paternidade e maternidade, seja por filiação civil/socioafetiva ou natural/biológica, visto que a mesma *ratio* dos precedentes citados na seção 2.2 deste Parecer, no tocante as diferentes organizações familiares, devem ser-lhes aplicáveis.

A questão a ser tratada neste tópico consiste em saber se seria possível a incidência do prazo das licenças previsto para os servidores públicos estatutários, na forma do art. 83, XII, XIII e XIV da CERJ.

Como adiantado no tópico anterior, o entendimento atual da d. PGE não permite esta extensão, em razão do regime jurídico distinto do contratado temporário, o qual deve se socorrer do prazo previsto na Constituição Federal.

Esta compreensão vem desde o **Parecer FBM/ASJUR/SEELJE nº 014/2015**, tendo sido, porém, desenvolvido no **Parecer nº 17/2016 - RBAR**, no qual foram analisadas dúvidas suscitadas pelo Subsecretário de Gestão de Pessoas, sobre a possibilidade jurídica de deferimento de licença-maternidade e aleitamento materno para as servidoras temporárias do Estado do Rio de Janeiro.

Na oportunidade, fixou-se o entendimento de que, para as contratações temporárias em que não haja previsão legal expressa acerca da vigência, aplica-se o prazo de 120 dias de licença-maternidade, nos termos do art. 7º, XVIII, da Constituição Federal:

“Pois bem. Nesse contexto, verifica-se da redação do art. 8º da LC nº 128/09 a inexistência de menção das contratadas temporárias do ERJ[2]. Aliado a isso temos a ausência de fixação de prazo na lei nº 6.901/2014, que determina as regras do contrato administrativo por prazo determinado.

Diante do aludido contexto normativo, não restam dúvidas quanto à possibilidade jurídica de gozo da licença maternidade por parte das servidoras temporárias do Estado do Rio de Janeiro, bem como da aplicação da estabilidade conferida à gestante, entretanto, a questão específica do prazo da referida licença não restou clara. (...)

*Pois bem. A primeira situação que fica clara no referido julgado se refere ao prazo de duração da licença maternidade e da estabilidade provisória da gestante. **Para as contratações temporárias em que não haja previsão legal expressa dilatando o prazo previsto no art. 7º, XVIII da CF/88, a aplicação deve ser do prazo de 120 dias de licença maternidade.***

E esse é exatamente o caso do contrato temporário no ERJ, em que, apesar da previsão de licença maternidade, não há fixação de prazo, de modo que, não tendo a LC nº 128/09 expressamente estendido o prazo de seis meses prorrogável por até 90 dias às contratadas por prazo determinado, apenas resta a esse tipo de servidora - aqui no conceito lato da palavra - a aplicação da garantia mínima prevista na Constituição Federal.”

O Parecer nº 17/2016 – RBAR foi parcialmente aprovado pelo então Subprocurador-Geral do Estado Fernando Barbalho Martins, mantendo-se o entendimento quanto ao período de licença maternidade para as servidoras contratadas:

“Em conclusão, respondendo aos quesitos formulados, (a) a licença gestante assegurada às contratadas temporárias tem duração de 120 (cento e vinte) dias, não havendo que se falar na adoção da prorrogação para fins de aleitamento (...).”

Já o Parecer nº 241/2022/SEAP/ASSJUR tinha como objeto o direito de licença-paternidade de 30 (trinta) dias aos servidores extraquadros contratados no âmbito da Administração Direta do Estado do Rio de Janeiro.

No Visto da d. PG-04, restou expressamente assentado que o direito à licença-paternidade dos servidores contratados por prazo determinado, na forma da Lei estadual nº 6.901/2014, é de 05 (cinco) dias, nos termos do art. 10, §1º, do ADCT da Constituição Federal:

"DE ACORDO com as conclusões acima expendidas, as quais podem ser assim itemizadas:

(a) não obstante uma potencial inconstitucionalidade formal e material da Emenda Constitucional nº 65/2016 à Constituição do Estado do Rio de Janeiro (EC nº 65/2016 à CERJ), devem os seus comandos serem observados, porquanto não houve, até o momento, a edição de Decreto governamental, determinando a correlata não aplicação aos servidores estatutários, tampouco houve o ajuizamento de Ação Direta de Inconstitucionalidade, contexto que permite afirmar - ao menos, nesta feita - se estar diante de regras vigentes, válidas e eficazes;

(b) os servidores exclusivamente ocupantes de cargos em comissão estão sujeitos ao regime estatutário, ex vi do disposto no parágrafo primeiro do artigo 1º do Decreto estadual nº 2.479/1979, e, por esta razão, fazem jus ao gozo de licença paternidade de 30 (trinta) dias, na forma do artigo 83, inciso XIII, da CERJ, dispositivo com a redação dada pela EC nº 65/2016;

(c) os contratados temporários estão sujeitos a um regime jurídico-administrativo próprio, o qual não se confunde com o estatutário, o que permite asseverar que não devem ser regidos pelo artigo 83 da CERJ; e

(d) considerando que a respectiva Lei de regência - na espécie, a Lei estadual nº 6.901/2014 - , conquanto assegure aos contratados temporários o direito ao gozo de licença paternidade, não fixa o respectivo prazo, a licença paternidade, deferida em favor de contratados temporários, deve ter a duração de 5 (cinco) dias, extraindo-se, para tanto, eficácia normativa direta do artigo 10, § 1º, do ADCT da Constituição da República”.

Em suma, o entendimento vigente na d. PGE não nega eficácia às garantias fundamentais das licenças-maternidade e paternidade dos servidores contratados por prazo determinado, mas confere prazo distinto dos servidores efetivos, diante da diferença entre os regimes jurídicos, da ausência de prazo exato na legislação de regência - Lei estadual nº 6.901/2014 - e por vinculação ao princípio da legalidade estrita.

A lógica subjacente foi recentemente adotada pelo Supremo Tribunal Federal em temática semelhante, no bojo do REExt nº 1.500.990/AM, em que se concluiu pela impossibilidade de o princípio da isonomia ser utilizado como fundamento para o recebimento por contratados temporários de direitos e vantagens de servidores efetivos. Veja-se a ementa do julgado que deu origem à tese fixada no Tema nº 1.344 de Repercussão Geral:

"Ementa: DIREITO CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. AGRAVO INTERNO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO. EXTENSÃO DE REGIME ESTATUTÁRIO PARA CONTRATADOS TEMPORÁRIOS. DESCABIMENTO. REAFIRMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA.

I. CASO EM EXAME

1. Agravo interno em recurso extraordinário de acórdão de Turma Recursal do Estado do Amazonas que determinou a extensão de gratificações e vantagens de servidores efetivos para contratados temporários. Isso porque, apesar de não haver lei que disciplinasse a extensão, o recebimento das parcelas decorreria de proteção constitucional garantida por direitos sociais.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em saber se o princípio da isonomia e os direitos sociais do trabalhador autorizam o recebimento por contratados temporários de direitos e vantagens de servidores efetivos.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A jurisprudência do STF afirma que o regime de contratação temporária pela Administração Pública não se confunde com o regime aplicável aos servidores efetivos. No julgamento do RE 1.066.677 (Tema 551/RG), o STF afirmou que “servidores temporários não fazem jus a décimo terceiro salário e férias remuneradas acrescidas do terço constitucional, salvo (I) expressa previsão legal e/ou contratual em sentido contrário, ou (II) comprovado desvirtuamento da contratação temporária pela Administração Pública, em razão de sucessivas e reiteradas renovações e/ou prorrogações”

4. Além disso, a Súmula Vinculante nº 37 orienta que “[n]ão cabe ao Poder Judiciário, que não tem função legislativa, aumentar vencimentos de servidores públicos sob o fundamento de isonomia”.

5. A recorrência de recursos contra decisões que estendem parcelas do regime estatutário a contratados temporários exige a reafirmação de jurisprudência. Nesse sentido, cabe assentar a diferenciação do regime administrativo-remuneratório de contratados temporários do regime aplicável aos servidores efetivos, assim como a vedação à extensão de direitos e vantagens por decisão judicial, observada a tese referente ao Tema 551/RG.

IV. DISPOSITIVO E TESE

6. Recurso extraordinário conhecido e provido.

Tese de julgamento: “O regime administrativo-remuneratório da contratação temporária é diverso do regime jurídico dos servidores efetivos, sendo vedada a extensão por decisão judicial de parcelas de qualquer natureza, observado o Tema 551/RG”. (STF, REExt nº 1.500.990/AM, Rel. Min. Presidente, Plenário, j. em 25/10/2024)

Não obstante o exposto, a hipótese específica das licenças-maternidade e paternidade comporta distinção do entendimento lavrado no Tema nº 1.344 de Repercussão Geral, que enseja, a nosso sentir, revisão do entendimento consolidado na d. PGE.

Há duas razões para tanto.

A uma, como consignado na seção anterior, a licença-maternidade e a licença-paternidade

possuem posição ímpar no ordenamento jurídico constitucional de tutela não só do seu destinatário, mas também da criança e da família (arts. 6º, 203, 226 e 227 da CRFB). Ao enfrentar a matéria no Tema nº 542 de Repercussão Geral, o e. Supremo Tribunal Federal afirmou expressamente que "**O princípio da isonomia impede que haja diferenciação entre as modalidades contratuais de servidoras públicas gestantes, reconhecendo àquelas ocupantes de cargo em comissão ou em trabalho temporário os direitos de concessão da licença-maternidade e da estabilidade provisória**".

Em que pese a razoabilidade do *discrímen* realizado pela d. PGE, o qual se pauta na diferenciação entre os regimes jurídicos e no princípio da legalidade, o Tema nº 542 considerou que qualquer distinção de tratamento entre as modalidades contratuais acarreta violação ao princípio da isonomia.

Por outro lado, vale reiterar que, em relação aos demais direitos e garantias, o Tema nº 1.344 afasta a extensão, sem fundamento legal, daqueles devidos aos servidores estatutários para os servidores contratados por tempo determinado. A diferenciação mediante a observância da legalidade estrita se justifica, com ainda mais razão, ante o fim do regime jurídico único, chancelado pelo e. STF ao julgar constitucional a EC nº 19/1998, por meio da ADI nº 2.135/DF.

De todo modo, em leitura sistemática das teses dos Temas em questão, parece-nos que os prazos das licenças-maternidade e paternidade consistem em exceção ao Tema nº 1.344.

Noutro giro, cumpre trazer o segundo fundamento que atrai a pertinência de modificação do entendimento administrativo atual.

Em oportunidade recente, o Procurador-Geral da República ingressou com a ADI nº 7.537/RJ, buscando "*conferir interpretação conformadora com os princípios do livre planejamento familiar, da igualdade no exercício de direitos e de deveres referentes à sociedade conjugal, da proteção integral e do melhor interesse da criança, aos arts. 83, XII, e XIV, e 92, V e VI, ambos da Constituição do Estado do Rio de Janeiro*". Vejam-se os pedidos formulados na ADI em comento:

"Ao final, postula que se julgue procedente o pedido para declarar a nulidade parcial, sem redução do texto, dos arts. 83, XII e XIV, e 92, V e VI, da Constituição do Estado do Rio de Janeiro, com redação dada pelas Emendas Constitucionais 63/2015, e 65/2016, a fim de:

(i) reconhecer a inconstitucionalidade da diferenciação de regimes estabelecidos para o instituto da licença parental e assegurar às genitoras, às adotantes e aos pais solo (adotantes ou biológicos), como parâmetro mínimo de licença, o prazo de 180 dias de afastamento remunerado a partir do nono mês da gestação, do parto, da adoção ou da obtenção de guarda para fins de adoção, independentemente do vínculo laboral – contratual trabalhista ou administrativo estatutário, civil ou militar, permanente ou temporário;

(ii) reconhecer a inconstitucionalidade da diferenciação de regimes estabelecidos para o instituto da licença-paternidade e assegurar aos militares adotantes os mesmos parâmetros de licença concedida pelas normas atacadas aos pais servidores públicos (30 dias);

(iii) compreender os períodos de licença parental como interregnos que podem ser usufruídos de forma partilhada pelo casal, como direito direcionado à concretização dos princípios da proteção integral e do melhor interesse da criança, cabendo à mulher a liberdade de decisão quanto ao compartilhamento do período de afastamento com o(a) cônjuge ou companheiro(a) que seja empregado(a), servidor(a) público(a), militar ou membro de Poder, de órgão autônomo ou das Forças Armadas".

No âmbito da referida ação, o então Governador do Estado apresentou Informações pugnando pelo não conhecimento da ação, e, no mérito, pela sua improcedência. Os prazos diferenciados de licença para os servidores temporários foram objeto de específico enfrentamento em tópico próprio,

senão vejamos:

"III.3. Impossibilidade de extensão, por interpretação judicial, do regime dos servidores públicos permanentes aos servidores temporários. Necessidade de previsão legal expressa.

De acordo com a jurisprudência assente do Supremo Tribunal Federal, os servidores públicos contratados por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público (CF, art. 37, IX), estão sujeitos a um **regime jurídico-administrativo próprio**, estabelecido por lei específica. Esse regime não se confunde com o da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tampouco com o regime estatutário. Por esse motivo, as regras da CLT e aquelas inerentes aos servidores estatutários não podem ser projetadas indistintamente sobre a esfera dos contratados temporários.

Nessa linha, o Supremo Tribunal Federal decidiu, em recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida, que "servidores temporários não fazem jus a décimo terceiro salário e férias remuneradas acrescidas do terço constitucional, salvo (I) **expressa previsão legal e/ou contratual em sentido contrário**, ou (II) comprovado desvirtuamento da contratação temporária pela Administração Pública, em razão de sucessivas e reiteradas renovações e/ou prorrogações". Ou seja: é preciso que a lei preveja, de forma expressa, o direito pretendido. Confira-se, nesse sentido, trecho do voto do Ministro Alexandre de Moraes, que ficou como relator para o acórdão:

"Entendo que, em virtude da sua natureza de contrato administrativo, as contratações temporárias para prestação de serviços de excepcional interesse público não geram vínculo do contratado com o poder público segundo as normas regentes do Direito do Trabalho. No caso em apreço, isto é expressamente previsto no art. 11 da Lei 10.254/90 do Estado de Minas Gerais. Partindo dessa premissa, o servidor temporário contratado com fundamento no art. 37, IX, da Constituição Federal, não faz jus a eventuais verbas de natureza trabalhista, a exemplo do décimo terceiro salário e férias acrescidas do terço constitucional, **salvo expressa previsão legal e/ou contratual em sentido contrário**".

Diante disso, deve-se analisar a situação dos contratados temporários do Estado do Rio de Janeiro à luz da legislação estadual sobre o tema. No cenário atual, todavia, não há previsão legal específica de prazo de 180 (cento e oitenta) dias de licença-maternidade para as servidoras contratadas por prazo determinado.

Desse modo, na ausência de previsão legal expressa, há de se observar o patamar mínimo constitucional (CF, art. 7º, XVIII), de 120 (cento e vinte) dias, e não normas da Constituição estadual específicas para os servidores estatutários permanentes.

Além dos contratados temporários civis, existem os **militares temporários**, cujo regime foi disciplinado pela Lei federal nº 13.954/2019 e pela Lei estadual nº 9.027/2020. Por também estarem submetidos a regime jurídico especial, distinto do dos militares do quadro permanente, e por esse regime especial não prever prazo de licença-maternidade ou paternidade, estão sujeitos às normas previstas na Constituição Federal (CF, art. 7º, XVIII e XIX).

Desse modo, deve ser rejeitado o pedido de extensão do prazo de 180 (cento e oitenta) dias aos servidores estatutários (civis ou militares) temporários".

Sucedendo, todavia, que o pedido foi julgado parcialmente procedente, tendo sido fixada tese no sentido da inconstitucionalidade de prazo distinto para as referidas licenças em razão da natureza do vínculo do servidor com a Administração. Confira-se o dispositivo constante da ementa do Acórdão:

"IV. DISPOSITIVO E TESE

10. Ação direta de inconstitucionalidade parcialmente conhecida e, nesta parte, parcialmente procedente.

10.1. Declaração de nulidade, sem redução de texto, do **art. 92, inciso VII**, da Constituição do Estado do Rio de Janeiro, a fim de estabelecer: (i) que não haja diferenciação na concessão da licença-maternidade e da licença-paternidade aos servidores militares estaduais em caso de filiação biológica, de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção; e (ii) **que não haja diferença entre os prazos e as condições para fruição dessas licenças entre os servidores civis e os servidores militares, seja em caso de adoção, seja em caso de filiação biológica.**

10.2. Atribuição de interpretação conforme à Constituição aos **artigos 83, incisos XII e XIV, e 92 incisos V e VII**, da Constituição do Estado do Rio de Janeiro, a fim de garantir aos servidores que sejam pai solo (biológicos ou adotivos) a

fruição de licença-paternidade pelo mesmo período de afastamento concedido às servidoras a título de licença-maternidade.

Tese de julgamento: 1. É inconstitucional qualquer interpretação ou ato normativo que fixe prazos distintos para a concessão de licença- maternidade ou de licença-paternidade em razão da natureza do vínculo com a administração (civil ou militar) ou da natureza da filiação (biológica ou adotiva). 2. Conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.182, garante-se aos servidores que sejam pai solo (biológicos ou adotivos) a fruição de licença-paternidade pelo mesmo período de afastamento concedido às servidoras a título de licença-maternidade. 3. Não cabe ao Poder Judiciário fixar a possibilidade de compartilhamento do período de licença parental entre os cônjuges ou companheiros, considerando a ausência de obrigação constitucional nesse sentido e a liberdade de conformação do legislador". (STF, ADI nº 7.537/RJ, Rel. Min. André Mendonça, Plenário, j. em 28/02/2025)

Em face do Acórdão em comento, o Estado apresentou Embargos de Declaração, reiterando a preliminar de não impugnação de todo o complexo normativo e requerendo a modulação de efeitos do julgado. Contudo, o e. STF rejeitou os Embargos de Declaração, tendo o Acórdão transitado em julgado em **18/06/2025**.

Diante deste cenário, tendo em vista não só a evolução da jurisprudência do e. STF sobre a matéria, refletida no Tema nº 542 de Repercussão Geral, como também a decisão proferida na ADI nº 7.537/RJ e seu efeito vinculante (art. 102, §2º da CRFB e art. 28, parágrafo único da Lei federal n.º 9.868/99), mostra-se necessária a revisão do entendimento atualmente em vigor na d. PGE, de modo a estender para os contratados temporários a licença-maternidade, no prazo de 180 dias (art. 83, XII da CERJ), e a licença-paternidade, no prazo de 30 dias (art. 83, XIII da CERJ).

Frisa-se, por fim, que tal extensão é feita em caráter específico para as licenças-maternidade e paternidade, dada sua axiologia de proteção à criança e à família (arts. 6º, 203, 226 e 227 da CRFB), não se estendendo às demais verbas e direitos, para os quais permanece a lógica de inviabilidade, sem previsão legal equivalente, de concessão de benefícios estatutários àqueles contratados temporariamente pela Administração, conforme Tema nº 1.344.

No mais, em relação ao questionamento referente à possibilidade de concessão de licença-paternidade com prazo de licença-maternidade para servidor contratado por prazo determinado em unidade familiar homoafetiva que realizou adoção, a matéria foi objeto do **Parecer nº 1167/2024 - MCPF**, do **Parecer nº 942/2023 - MCPF** e do **Parecer nº 10/2022 - LJA**, mencionados no tópico 2.2. É, portanto, possível a concessão de licença-paternidade com efeitos temporais da licença-maternidade a apenas um dos genitores no caso de paternidade, através de barriga solidária ou de aluguel, ou de adoção por casal homoafetivo ou monoparental do sexo masculino, com a ressalva de que o outro companheiro fará jus a se afastar do serviço por prazo igual ao da licença-paternidade.[\[4\]](#)

No caso de adoção, são requisitos para a concessão do benefício: **(a)** a apresentação do requerimento dentro do prazo regulamentar, ou seja, imediatamente após a data do registro; e **(b)** a comprovação do exercício da guarda por meio da apresentação de termo de guarda.

2.4 - Da estabilidade provisória da gestante servidora pública contratada por tempo determinado, na forma do art. 37, IX da Constituição Federal e da Lei estadual nº 6.901/2014. Art. 10, II, 'b' do ADCT. Tese fixada no Tema nº 542 de Repercussão Geral. Jurisprudência do e. TJ/RJ. Necessidade de revisão do entendimento da d. PGE

No tocante à estabilidade provisória da gestante, prevista no art. 10, II, 'b' do ADCT, o entendimento da d. PGE oscilou ao longo do tempo, sendo importante, para fins de segurança jurídica, a consolidação da compreensão atual para os vínculos temporários civis.

Antes de adentrar a controvérsia, cumpre pontuar que o art. 12, I da Lei estadual nº 6.901/2014 estabelece que o contrato temporário se extinguirá pelo término do prazo contratual:

"Art. 12 - O contrato firmado de acordo com esta Lei extinguir-se-á sem direito a indenizações: I - pelo término do prazo contratual;"

Pois bem, de início, a d. PGE considerava inaplicável a estabilidade provisória gestante às contratadas por prazo determinado, sob a compreensão de que o vínculo se extingue *ipso iure* com o decurso do prazo contratual. Veja-se, neste sentido, Visto da d. PG-04 ao **Parecer nº 02/2007-MOBC**, alinhado ao já externalizado no **Parecer nº 06/2000 - MOBC**:

"Impõe-se, diante das manifestações dos insignes Procuradores do Estado, extrair das mesmas a conclusão de que o vínculo dos contratados por prazo determinado com o Estado se extingue, ipso iure, com o decurso do prazo contratual de duração, independentemente de se encontrarem os mesmos em fruição de licença de qualquer natureza.

No entanto, ainda que seja certo reconhecer que, durante a vigência do prazo contratual, encontram-se os contratados temporários vinculados ao regime geral de previdência social, administrado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) - como consignado no Parecer n.º/2000-CFM, de autoria do i. Procurador do Estado CRISTIANO FRANCO MARTINS -, não compete à Procuradoria Geral do Estado opinar a respeito dos direitos previdenciários dos indivíduos relativamente a período posterior ao encerramento dos contratos temporários".

Em segundo momento, houve Visto divergente ao **Parecer FBM/ASJUR/SEELJE nº 14/2015**, reconhecendo o direito das contratadas temporariamente à estabilidade provisória da gestante:

"Dirirjo, contudo, do entendimento de que a contratada temporária não faz jus à estabilidade gestacional prevista no artigo 10, II, b, do ADCT.

De fato, e consoante exposto em outra oportunidade (Visto ao Parecer 259/2014 -GTB), embora se reconheça estar o tema afeto à sistemática da repercussão geral, também não se pode perder de vista que a jurisprudência do e Supremo Tribunal Federal sobre o tema em questão é pacífica, assegurando, sem divergências, a estabilidade provisória do ADCT às contratadas temporárias e às ocupantes de cargo em comissão.

Assim, e diversamente do que fora lançado no parecer em apreço, esta orientação, no momento, merece ser prestigiada, sem prejuízo, evidentemente, de se adequá-la a uma eventual mudança de orientação do e. STF, quando do julgamento da repercussão geral.

Deve-se, portanto, adotar orientação que valorize a proteção da gestante".

No Visto do então Subprocurador-Geral do Estado, chancelou-se o entendimento em questão, ressalvando, apenas, eventual superveniência de julgamento no RExt nº 842.844 (Tema nº 542), senão vejamos:

"No que se refere à estabilidade gestacional, ressalvada eventual mudança de orientação do STF, por ocasião do julgamento do RE 842.844 admitido sob a sistemática da repercussão geral: (i) a contratada temporária tem direito ao gozo de licença-maternidade de 120 dias (CF, art. 7º, XVIII, e o art. 39, §3º); (ii) a contratada temporária faz jus à estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; e (iii) a vigência do contrato temporário não tem o potencial de esvaziar as garantias constitucionais relacionadas à gestante, as quais devem ser asseguradas independentemente do prazo de duração do respectivo contrato".

Posteriormente, contudo, a d. PGE concluiu pela inviabilidade da estabilidade provisória à

gestante detentora de vínculo temporário, como se infere no Visto do então Subprocurador-Geral do Estado ao **Parecer nº 17/2016 - RBAR**:

"Já quanto à aventada projeção da licença maternidade, em razão da chamada estabilidade provisória, a solução adotada deve ser parcialmente diversa da proposta no parecer sob exame que, por sua vez, reverbera o entendimento que vigorava nesta Procuradoria até o presente momento, por ocasião do visto divergente aposto ao Parecer nº 014/2015-FBM (superando entendimento fixado em decorrência dos Pareceres nº 06/2000-MOBC e 02/2007-MOBC).

De fato, esta Procuradoria, seguindo a jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal, já reconheceu a extensão, por analogia, da estabilidade garantida pela norma contida no artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT, às agentes públicas ocupantes de cargos de provimento exclusivamente em comissão. E efetivamente, diante da similitude das situações e da adequação dos fundamentos daqueles precedentes ao caso presente, às servidoras contratadas por prazo determinado igualmente deve ser reconhecida a proteção contra a dispensa imotivada.

Inobstante, justamente em razão do termo final (previamente conhecido) a que estão sujeitas as contratações temporárias, especificamente no que concerne à sua duração, a referida estabilidade, ou seja, a garantia de manutenção do vínculo contratual para as contratadas temporárias não pode perdurar para além do prazo previamente determinado da contratação. A licença maternidade, assim, cessará simultaneamente ao advento do termo final do contrato.

É que, neste ponto, as contratações temporárias diferem substancialmente das situações tratadas no ADCT e também da situação das ocupantes de cargos em comissão. Nos dois casos tidos por paradigma, a contratação dos agentes se dá por prazo indeterminado, não se conhecendo previamente o momento em que o vínculo funcional extinguir-se-á. Por sua vez, no caso das agentes contratadas por prazo determinado, a extinção da relação contratual era certa e dela já se tinha ciência desde a seleção para contratação.

Ou seja, se o termo final da contratação era conhecido e esperado ab initio, seu advento já se caracteriza por estabilidade e previsibilidade, sendo desnecessária, inadequada e, aí, sim, geradora de instabilidade qualquer medida que projete o termo final do contrato para além daquele previsto. Isso sem falar na imposição à Administração de uma prorrogação imprevista, não programada (inclusive do ponto de vista orçamentário) e indesejada, unilateral ao fim e ao cabo.

O advento do termo contratual anteriormente estabelecido não configura dispensa arbitrária ou sem justa causa, estas sim vedadas pelo ADCT, mas, ao revés, traduz-se em mero cumprimento do negócio jurídico celebrado, respeitando-se, assim, o clássico princípio do pacta sunt servanda. Exatamente neste sentido, aliás, o voto vencido da Ministra Ellen Gracie no julgamento do RE 287.905/SC, tendo as peculiaridades da contratação temporária, no entanto, escapado às manifestações que acabaram prevalecendo.

Em relação a este ponto, vale mencionar que o tema encontra-se ainda pendente de definição pelo Supremo Tribunal Federal, em sede de Repercussão Geral (RE 842844 e ARE 674.173). Até que seja fixada a tese jurídica prevalente pela Suprema Corte, deve ser observado o entendimento que ora se afirma, compatibilizando a estabilidade gestacional com o termo ad quem dos contratos administrativos, tomando-se em conta, ainda, o elevado impacto que eventual prorrogação de tais contratos provocaria nas já combalidas finanças estaduais.

Em razão disso, repita-se, a estabilidade provisória conferida à gestante que tenha celebrado contrato sob o regime especial deve ser limitada ao prazo de vigência do pacto, sendo necessário, assim, superar o entendimento adotado pela PGE no visto divergente aposto ao Parecer nº 014/2015-FBM (superando o entendimento da Casa firmado em decorrência dos Pareceres nº 06/2000 e 02/2007-MOBC). No referido visto divergente, entendeu-se que, em tais casos, o contrato administrativo deveria ser prorrogado até satisfazer o prazo de cento e vinte meses, previsto constitucionalmente, o que, com todas as vênias, pelas razões acima expostas, não merece prevalecer

Em conclusão, respondendo aos quesitos formulados, (a) a licença gestante assegurada às contratadas temporárias tem duração de 120 (cento e vinte) dias, não havendo que se falar na adoção de prorrogação para fins de aleitamento; (b) a contratada temporária, por aplicação analógica e dos princípios que norteiam a situação, goza da estabilidade estabelecida no artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mas apenas até que se alcance o termo final de sua contratação, ou seja, durante o prazo de vigência da contratação, cessando qualquer licença simultaneamente ao advento do referido termo (superando-se, assim, o entendimento que vigorava na PGE em razão do visto divergente aposto ao Parecer nº 14/2015-FBM)".

Este é o entendimento que vigora, atualmente, para as contratadas temporárias sob o regime civil, da Lei estadual nº 6.901/2014. A d. PGE teve, ainda, a oportunidade de examinar a eficácia temporal da mudança de entendimento, consubstanciada no Visto ao **Parecer nº 17/2016 - RBAR**. Com efeito, no Visto ao **Parecer nº 07/2017 - RBAR**, concluiu-se pela eficácia prospectiva, por razões de segurança jurídica, *in verbis*:

"De fato, em razão do que dispõe o artigo 2º, § 10, inciso XII, da Lei Estadual nº. 5.427, de 2009, a mudança de orientação recentemente firmada por esta Procuradoria acerca do termo final da licença-maternidade e da consequente estabilidade provisória das agentes públicas contratadas por prazo determinado deve produzir efeitos prospectivos, ou seja, a partir de sua prolação.

Também é certo afirmar que, embora levando em consideração o início dos efeitos do entendimento revisado, a Administração tem o poder-dever de rever a sua atuação, quando em desconformidade com as orientações expedidas com base no ordenamento jurídico vigente, tal como interpretado ao longo do tempo. E sendo assim, as prorrogações de contratos havidas e também os atos concessivos de licença praticados, quando em desconformidade com a orientação estabelecida, devem ser tidos como ilegais e reparados, no exercício da autotutela

Por sua vez, em razão do disposto no artigo 51, § único, da supracitada Lei 5427/2009, o exercício da autotutela tratado no parágrafo antecedente deverá sempre ser precedido de oportunidade para manifestação da agente pública interessada.

Isto posto, respondendo objetivamente aos quesitos formulados a fl. 48, (i) a nova orientação deverá produzir efeitos a partir de 14 de março de 2017; (ii) Sim, cabendo à Administração adequar os atos concessivos e corrigir as prorrogações tidas por ilegais; (iii) O exercício da autotutela, aqui tratado, deverá sempre ser precedido de intimação da interessada, para que apresente suas razões".

Ocorre que, para o serviço militar temporário, regido pela Lei estadual nº 9.027/2020, a d. PGE, por meio do **Parecer nº 629/2023/SEDEC/ASSJUR**, firmou entendimento pelo cabimento da licença gestante, concluindo pela necessidade de prorrogação do contrato temporário lá examinado. Veja-se o Visto da d. PG-04:

"De fato a carreira militar possui regime jurídico próprio e requisitos distintos de ingresso, em razão da natureza da atividade exercida, inclusive no que tange ao regime específico aplicável aos Militares Voluntários Temporários, regulamentado pela Lei Estadual nº 9.027/2020. Contudo, a questão focal enfrentada envolve a garantia do direito à estabilidade provisória da gestante nas contratações realizadas pela Administração Pública, à luz da Constituição Federal.

Conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário (RE) 842844, julgado sob a sistemática da repercussão geral (Tema 542), deve ser assegurado à gestante a estabilidade provisória, independente do regime jurídico de contratação mantido com a Administração Pública:

(...) Com base em tal premissa, que garante o direito à estabilidade provisória para a gestante, o qual se fundamenta no direito à proteção à maternidade, consagrado na Constituição Federal, é vedado ao Gestor Público, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, romper o contrato firmado com a Militar temporária. Igualmente é vedado estabelecer remuneração em patamar inferior ao que faria jus à servidora, se não estivesse na condição de gestante, em razão do que preconiza o inciso XXX do art. 7º, referenciado no precedente da Suprema Corte.

Portanto, estou de acordo com o opinamento jurídico constante do Parecer nº 01/2023/PGE/PG04/ACMP (60207267), no tocante à viabilidade jurídica de renovação da contratação da Militar Temporária Voluntária Thais Ferreira Nogueira, respeitando-se a remuneração escalonada, com fulcro nos critérios estabelecidos na Lei nº 279/79, que rege a remuneração do Corpo de Bombeiros do Estado do Rio de Janeiro, destacando-se por fim, a necessidade de que a Inspeção de Saúde e o Exame de Suficiência Física (ESF) sejam realizados oportunamente, nos termos do que estabelece a Lei Estadual nº 9.027/2020, aplicando-se analogamente o disposto no §2º do artigo 11, da Instrução do Comando Geral (ICG 1-9)".

Como se verifica do trecho transcrito, a garantia da estabilidade provisória se sobrepõe ao caráter temporário da atividade e do vínculo, ainda que por termo certo. Tendo em vista o brocardo segundo o qual onde houver a mesma razão, haverá o mesmo direito (*ubi eadem ratio ibi idem jus*), forçoso reconhecer *mutatis mutandi* a estabilidade provisória da gestante também para os vínculos temporários regidos pelo art. 37, IX da Constituição Federal, superando o entendimento vigente no Visto a o **Parecer nº 17/2016 - RBAR**, e retomando aquele constante do Visto divergente ao **Parecer FBM/ASJUR/SEELJE nº 14/2015**.

De modo a reforçar esta conclusão, veja-se que tanto o **Parecer nº 17/2016 - RBAR**, quanto o **Parecer FBM/ASJUR/SEELJE nº 14/2015** aludem à pendência, à época, do julgamento do Tema nº 542 de Repercussão Geral, cuja superveniência possivelmente imporia a readequação do entendimento do órgão central do sistema jurídico.

No momento do **Parecer nº 629/2023/SEDEC/ASSJUR**, o Tema nº 542 já havia sido julgado, reconhecendo a estabilidade provisória da gestante independentemente do vínculo detido com a Administração, o que inclui aqueles de natureza temporária, tendo sido utilizado como fundamento para as conclusões do referido Parecer.

Com efeito, o Tema nº 542 não confere margem para dúvidas quanto à sua abrangência, na medida em que confere à gestante "***estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado***". É igualmente reconhecido que sua aplicação pode "***causar restrição à liberdade decisória de agentes públicos***", porém "***a proteção constitucional observa finalidade mais elevada: a de proteger a mãe e a criança***".

No mais, verificam-se julgados do e. TJ/RJ que caminham no mesmo sentido:

"Ementa: DIREITO ADMINISTRATIVO. SERVIDORA TEMPORÁRIA. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS. INEXISTÊNCIA DE DANO MORAL. RECURSO DESPROVIDO

I. Caso em exame

1. Apelação cível interposta contra sentença que, em ação de indenização por danos materiais e morais movida em face do Município de São Francisco de Itabapoana, reconheceu o direito da autora à indenização correspondente às verbas salariais devidas no período de estabilidade provisória decorrente de gravidez, mas julgou improcedente o pedido de compensação por danos morais. A autora, contratada temporariamente como professora entre 01/03/2023 e 31/12/2023, alegou ter descoberto a gravidez após a exoneração e pleiteou reparação pelos danos sofridos

II. Questão em discussão

2. Há uma questão em discussão: estabelecer se a dispensa da autora, contratada temporariamente pelo município, caracteriza dano moral indenizável, mesmo sem o conhecimento da gravidez pelo ente municipal.

III. Razões de decidir

3. O art. 10, II, "b", do ADCT da Constituição Federal assegura à empregada gestante, independentemente do regime de contratação, estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, garantindo o direito à indenização substitutiva quando não for possível a reintegração

4. O Supremo Tribunal Federal, no Tema 542 de repercussão geral (RE 842.844/SC), consolidou o entendimento de que o direito à estabilidade se aplica às trabalhadoras gestantes independentemente do regime jurídico do vínculo empregatício, abrangendo contratos temporários.

5. A inexistência de prova de que o município tinha conhecimento da gravidez no momento da exoneração, aliada ao fato de que a própria autora somente teve ciência após a rescisão do contrato, afasta a configuração de ato ilícito capaz de gerar dano moral.

6. O mero descumprimento da estabilidade gestacional não configura, por si só, dano moral,

sendo necessária a demonstração de conduta abusiva, discriminatória ou arbitrária, o que não ficou comprovado nos autos.

7. Sentença que deve ser parcialmente reformada, de ofício, para determinar que o montante devido à apelante deve ser atualizado unicamente pela Taxa SELIC, na forma da EC 113/2021.

IV. Dispositivo e tese

8. Recurso desprovido. Reforma parcial da sentença, de ofício.

Tese de julgamento: “1. A gestante contratada temporariamente tem direito à indenização correspondente às verbas salariais do período de estabilidade provisória, conforme o artigo 10, II, “b”, do ADCT da Constituição Federal. 2. A dispensa sem justa causa de empregada gestante, sem o conhecimento prévio da gravidez pelo empregador, não configura, por si só, dano moral indenizável.” (TJ/RJ, Apelação Cível nº 0801431-78.2024.8.19.0070, Rel. Des. Sérgio Seabra Varella, Quarta Câmara de Direito Público, j. em 10/04/2025)

"Apelação cível. Município de Araruama. Contratação temporária para o exercício das funções de médica infectologista. Lei autorizativa e contratação regular, na forma do artigo 37, inciso IX da CF e dos requisitos estabelecidos no Tema 612-STF. Dispensa da ex- agente pública na condição de gestante. Impossibilidade. Tema 542 do STF. Proteção à maternidade para prevenir e reduzir danos à saúde e à vida da mãe e da criança. Licença maternidade e estabilidade provisória. Direitos fundamentais que se estendem à gestante independentemente do regime jurídico aplicável. Incidência dos artigos 7º, XVIII; 37, II; e 39, § 3º da CF/88 e 10, II, b, do ADCT. Ato ilícito de dispensa que torna devidas as parcelas decorrentes do exercício da função até cinco meses após o ato demissional. Férias e 13º terceiro decotados da condenação. Inexistência de previsão na lei local e ausência de desvirtuamento da contratação. Tema 551 do STF. Danos extrapatrimoniais devidos. Presentes os elementos da responsabilidade objetiva. Artigo 37, §6º da CF/88. Teoria do risco administrativo. Dano moral decorrente da violação ao direito da personalidade. Precedente do STJ. Verba indenizatória arbitrada em R\$10.000,00 (dez mil reais) que se apresenta razoável às particularidades do caso. Ajuste quanto aos consectários legais e decote da taxa judiciária da condenação, observado o artigo 17, §1º da Lei 3350. Provimento parcial do recurso. Sentença retificada, de ofício (Súmula 161 do TJRJ)". (TJ/RJ, Apelação Cível nº 0803724-46.2022.8.19.0052, Rel. Des. Celso Luiz de Matos Peres, Segunda Câmara de Direito Público, j. em 20/02/2026)

Em função do exposto, a servidora pública contratada por tempo determinado, na forma do art. 37, IX da Constituição Federal, faz jus à estabilidade provisória da gestante, prevista no art. 10, II, 'b' do ADCT, sendo necessária a revisão do entendimento do Visto ao **Parecer nº 17/2016 - RBAR**, reestabelecendo aquele constante do Visto divergente ao **Parecer FBM/ASJUR/SEELJE nº 14/2015**, tal como já aplicado para os militares temporários, em razão do **Parecer nº 629/2023/SEDEC/ASSJUR**.

III. CONCLUSÃO

Diante do exposto, sintetizo, a seguir, os questionamentos formulados na consulta da Subsecretaria de Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado da Casa Civil e as respostas alcançadas ao longo deste pronunciamento:

1 - **Pergunta:** É possível a parametrização do SIGRH para concessão de licença-paternidade com prazo de licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias a servidor público contratado por prazo determinado em razão de adoção em unidade familiar homoafetiva?

Resposta: Tendo em vista não só a evolução da jurisprudência do e. STF sobre a matéria, refletida no Tema nº 542 de Repercussão Geral, como também a decisão proferida na ADI nº 7.537/RJ e seu efeito vinculante (art. 102, §2º da CRFB e art. 28, parágrafo único da Lei federal n.º 9.868/99), mostra-se necessária a revisão do entendimento atualmente em vigor na d. PGE, de modo a estender para os contratados temporários, sob o regime do art. 37, IX da Constituição Federal, a licença-maternidade, no prazo de 180 dias (art. 83, XII da CERJ), e a licença-paternidade, no prazo de 30 dias

(art. 83, XIII da CERJ).

Frisa-se que tal extensão é feita em caráter específico para as licenças-maternidade e paternidade, dada sua axiologia de proteção à criança e à família (arts. 6º, 203, 226 e 227 da CRFB), não se estendendo às demais verbas e direitos, para os quais permanece a lógica de inviabilidade, sem previsão legal equivalente, de concessão de benefícios estatutários àqueles contratados temporariamente pela Administração, conforme Tema nº 1.344.

No mais, em relação ao questionamento referente à possibilidade de concessão de licença-paternidade com prazo de licença-maternidade para servidor contratado por prazo determinado em unidade familiar homoafetiva que realizou adoção, a matéria foi objeto do **Parecer nº 1167/2024 - MCPF**, do **Parecer nº 942/2023 - MCPF** e do **Parecer nº 10/2022 - LJA**, mencionados nos tópicos 2.2. É, portanto, possível a concessão de licença-paternidade com efeitos temporais da licença-maternidade a apenas um dos genitores no caso de paternidade, através de barriga solidária ou de aluguel, ou de adoção por casal homoafetivo ou monoparental do sexo masculino, com a ressalva de que o outro companheiro fará jus a se afastar do serviço por prazo igual ao da licença-paternidade.

No caso de adoção, são requisitos para a concessão do benefício: **(a)** a apresentação do requerimento dentro do prazo regulamentar, ou seja, imediatamente após a data do registro; e **(b)** a comprovação do exercício da guarda por meio da apresentação de termo de guarda.

2 - Pergunta: É possível a gestante servidora pública contratada por tempo determinado, na forma do art. 37, IX da Constituição Federal e da Lei estadual nº 6.901/2014, usufruir da estabilidade provisória do art. 10, II, 'b' do ADCT?

Resposta: Conforme tese fixada no Tema nº 542 de Repercussão Geral, a servidora pública contratada por tempo determinado, na forma do art. 37, IX da Constituição Federal, faz jus à estabilidade provisória da gestante, prevista no art. 10, II, 'b' do ADCT, sendo necessária a revisão do entendimento do Visto ao **Parecer nº 17/2016 - RBAR**, reestabelecendo aquele constante do Visto divergente ao **Parecer FBM/ASJUR/SEELJE nº 14/2015**, tal como já aplicado para os militares temporários, em razão do **Parecer nº 629/2023/SEDEC/ASSJUR**.

Por fim, submeto as conclusões deste Parecer à aprovação superior, com fundamento no art. 4º, IV, da Lei estadual nº 5.414/2009[5] c/c art. 4º, inciso V, alíneas "f" e "h" e §1º[6] do Decreto estadual nº 40.500, de 01 de janeiro de 2007, com as alterações introduzidas pelo Decreto nº 46.552, de 01 de janeiro de 2019.

É o parecer.

À d. Procuradoria Geral do Estado, em prosseguimento.

RAFAEL CASCARDO CARDOSO DOS SANTOS

Procurador do Estado do Rio de Janeiro

Assessor Jurídico Especial da ASJUR/SECC

ID Funcional nº 5034109-0

1 DIREITO CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE POR OMISSÃO. LICENÇA-PATERNIDADE. ARTIGO 7º, XIX, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. DECLARAÇÃO DE MORA LEGISLATIVA. OMISSÃO INCONSTITUCIONAL. CONSEQUÊNCIA. PRAZO DE 18 (DEZOITO) MESES PARA DELIBERAÇÃO LEGISLATIVA.

(...) II - QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Saber se há, ou não, omissão inconstitucional, diante da previsão do artigo 10, §1º, do ADCT, que garante o prazo de cinco dias de licença- paternidade “até que a lei venha a disciplinar o disposto no artigo 7º, XIX, da Constituição da República”.

3. Saber se, declarada a omissão inconstitucional, haverá alguma consequência para o gozo do direito fundamental à licença-paternidade, prevista no artigo 7º, XIX, da Constituição da República.

III – RAZÕES DE DECIDIR

4. O direito fundamental social à licença-paternidade apresenta-se como direito fundamental essencial para a concretização não apenas das garantias institucionais da família (art. 226 da CRFB) e da proteção integral da infância (art. 6º e 203 da CRFB), mas, principalmente, do direito fundamental à igualdade entre homens e mulheres (art. 5, I, da CRFB).

5. O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho leva ao incremento da importância de políticas públicas relacionadas ao cuidado com o filhos, as quais possam contribuir para a equidade de gênero, para atender ao melhor interesse da criança, para a saúde mental de pais e mães, bem como para o planejamento familiar e diminuição do impacto do nascimento de um filho na carreira das mulheres.

6. É necessário alterar os padrões comportamentais de homens e mulheres, em relação à distribuição sexual do trabalho, especialmente quanto ao trabalho doméstico, pois que as experiências comparadas demonstram, o que é confirmado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, que os avanços sociais e econômicos são mais igualitários e sustentáveis quando há um compartilhamento das licenças maternidade e paternidade.

7. O efeito dirigente dos direitos fundamentais impõe que exista um esforço cooperativo por partes dos agentes políticos e públicos, vinculados a todas as funções de poder, no sentido de concretizar e potencializar a eficácia das normas constitucionais, especialmente quando se trata de direitos fundamentais sociais expressamente reconhecidos pelo legislador constituinte originário, como é o caso da licença- paternidade, previsto no artigo 7º, XIX, da Constituição da República de 1988.

8. O artigo 10, §1º, do ADCT constitui regra transitória, prevista há mais de 35 anos, a qual foi se revelando, ao longo do tempo, manifestamente insuficiente para regulamentar o direito fundamental à licença-paternidade (art. 7º, XIX, da CRFB), bem como à família (art. 226 da CRFB), à proteção integral da infância (art. 6º, caput, e 203 da CRFB) e à igualdade de gênero (art. 5, I, da CRFB).

IV – DISPOSITIVO E TESE

9. Pedido de declaração da omissão inconstitucional procedente, para declarar a mora legislativa, quanto à regulamentação do artigo 7º, XIX, da CRFB e artigo 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, determinando-se o prazo de 18 meses ao Congresso Nacional para sanar a omissão, o que se não ocorrer, autorizará o Supremo Tribunal Federal a deliberar sobre o tema.

10. Tese: “Há omissão inconstitucional quanto à edição de lei regulamentadora da licença-paternidade, prevista no artigo 7º, XIX, da Constituição da República de 1988, fixando-se o prazo de 18 (dezoito) meses para que seja sanada a omissão pelo Poder Legislativo, o que, se não ocorrer, autoriza ao Supremo Tribunal Federal a deliberar sobre as condições concretas necessárias ao gozo do direito fundamental à licença-paternidade.” (STF, ADO nº 20, Rel. Min. Marco Aurelio, Plenário, DJe de 01/04/2024)

2. Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

3. Dias, Maria Berenice. Manual de Direito das Famílias. 14º ed. Salvador: JusPodivm, 2021 p. 71.

4. Para os vínculos celetistas, o Projeto de Lei nº 5.811/2025 submetido à sanção presidencial prevê, em caso de ausência materna no registro civil de nascimento da criança ou no caso de adoção ou de obtenção de guarda judicial para fins de adoção apenas pelo pai, a licença-paternidade equivalerá à licença-maternidade, inclusive no que se refere à sua duração e à estabilidade prevista no art. 391-A da CLT. Veja-se a proposta de redação ao art. 392-D da CLT trazida pelo PL:

‘Art. 392-D. Na hipótese de ausência materna no registro civil de nascimento da criança ou no caso de adoção ou de obtenção de guarda judicial para fins de adoção apenas pelo pai, a licença-paternidade equivalerá à licença-maternidade, inclusive no que se refere à sua duração e à estabilidade prevista no art. 391-A desta Consolidação.

5. “Art. 4º - Serão necessariamente submetidos à aprovação do Procurador-Geral do Estado todas as manifestações das Assessorias Jurídicas das Secretarias de Estado que:

IV - se refiram a matérias de grande importância, impacto ou possibilidade de repercussão geral para a Administração Pública estadual, a juízo da autoridade administrativa competente e conforme prévia manifestação do Assessor-Chefe do órgão.

6. “Art. 4º - Compete aos órgãos locais e setoriais do Sistema Jurídico do Estado:

(...) V - analisar, previamente, e, em seguida, devidamente instruído com parecer conclusivo, submeter à Procuradoria Geral do Estado os procedimentos que tenham por objeto:

(...) f) conclusões que contrariem orientações consolidadas nas Orientações Administrativas, Enunciados e Pareceres da Procuradoria Geraldo Estado, devendo a divergência ser explicitada no pronunciamento;

h) matéria de grande importância, impacto ou possibilidade de repercussão geral para a Administração Pública;

§ 1º Para efeitos da alínea “h” do inciso V deste artigo, considera-se matéria de grande importância, impacto ou possibilidade de repercussão geral para a Administração Pública aquelas que, por sua reiteração ou abrangência, necessitem de tratamento uniforme pelo Órgão Central; as que veiculem questão jurídica controvertida ou dotada de ineditismo; as que possam, ainda que potencialmente, conflitar com a jurisprudência dos tribunais pátrios e dos órgãos de controle externo e, em especial, aquelas que impliquem violação às vedações contidas no art. 8º da Lei Complementar nº 159, de 19 de maio de 2017.”



Documento assinado eletronicamente por **Rafael Cascardo Cardoso dos Santos, Procurador**, em 29/03/2026, às 22:47, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento nos art. 28º e 29º do [Decreto nº 48.209, de 19 de setembro de 2022](#) e no art. 4º do [Decreto nº 48.013, de 04 de abril de 2022](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.rj.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=6, informando o código verificador **128618307** e o código CRC **B9D61B96**.



Governo do Estado do Rio de Janeiro
Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro
Procuradoria de Pessoal (PG04)

VISTO

Exmo. Sr. Procurador-Geral do Estado,

ESTOU DE ACORDO, com ressalva pontual, com o Parecer ASJUR/SECC N° 91/2026 - RCCS, da lavra do i. Procurador do Estado Rafael Cascardo Cardoso dos Santos, que concluiu que *"tendo em vista não só a evolução da jurisprudência do e. STF sobre a matéria, refletida no Tema n° 542 de Repercussão Geral, como também a decisão proferida na ADI n° 7.537/RJ e seu efeito vinculante (art. 102, §2° da CRFB e art. 28, parágrafo único da Lei federal n.º 9.868/99), mostra-se necessária a revisão do entendimento atualmente em vigor na d. PGE, de modo a estender para os contratados temporários, sob o regime do art. 37, IX da Constituição Federal, a licença-maternidade, no prazo de 180 dias (art. 83, XII da CERJ), e a licença-paternidade, no prazo de 30 dias (art. 83, XIII da CERJ)" e "conforme tese fixada no Tema n° 542 de Repercussão Geral, a servidora pública contratada por tempo determinado, na forma do art. 37, IX da Constituição Federal, faz jus à estabilidade provisória da gestante, prevista no art. 10, II, 'b' do ADCT, sendo necessária a revisão do entendimento do Visto ao Parecer n° 17/2016 - RBAR" (128618307).*

O processo em análise tem por objeto consulta formulada pela Coordenação de Consultas da Secretaria de Estado da Casa Civil (SECC/CONSU) acerca dos seguintes pontos (71145920):

(i) cabimento de concessão de licença-paternidade, em prazo equivalente à licença-maternidade, a servidor contratado por prazo determinado em unidade familiar homoafetiva adotante;

(ii) viabilidade de concessão de licença-maternidade pelo período de 180 (cento e oitenta) dias às servidoras contratadas temporariamente, com fundamento no art. 37, IX, da Constituição Federal e na Lei estadual n° 6.901/2014, considerando que atualmente se aplica o prazo de 120 (cento e vinte) dias, com base no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, de acordo com interpretação conferida no Parecer n° 17/2016–RBAR, bem como a viabilidade de concessão de licença-paternidade pelo período de 30 (trinta) dias aos servidores temporários, atualmente fixada em 5 (cinco) dias, conforme o Parecer n° 241/2022/SEAP/ASSJUR, nos termos do art. 10, § 1º, do ADCT da Constituição Federal; e

(iii) alcance da estabilidade provisória prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT às gestantes contratadas por tempo determinado, nos termos do art. 37, IX, da Constituição Federal e da Lei estadual n° 6.901/2014, nos contratos com prazo pré-estabelecido, especificamente quanto à eventual limitação dos efeitos ao termo final previamente estabelecido no contrato.

Em análise inicial, esta Especializada enumerou diversos precedentes desta d. PGE nos quais se firmou, ainda que com recortes fáticos específicos, a orientação central de que a proteção à gestante e à família integra o núcleo essencial dos direitos fundamentais (129274874).

Não obstante, como bem apontado pela d. Assessoria Jurídica da Secretaria de Estado da Casa Civil (131618127), naquela oportunidade não se enfrentou de forma direta a matéria tratada nos questionamentos (ii) e (iii) da SECC/CONSU, consistentes na possibilidade de aplicação das normas constitucionais estaduais que disciplinam as licenças maternidade e paternidade aos servidores contratados por tempo determinado, bem como na incidência da estabilidade provisória prevista no art. 10, II, “b”, do ADCT às gestantes contratadas temporariamente para além do termo final do prazo contratual, além da necessidade de superação do entendimento firmado no Visto ao Parecer nº 17/2016–RBAR, de lavra da i. Procuradora do Estado Roberta Barcia, e no Visto ao Parecer nº 241/2022/SEAP/ASSJUR, da lavra da i. Procuradora do Estado Danielle Tufani Alonso.

Tal lacuna justifica o aprofundamento da análise neste momento, especialmente diante da necessidade de se compatibilizar o entendimento consolidado no âmbito desta d. PGE com a orientação firmada pelo Supremo Tribunal Federal, por meio do Tema nº 542 de Repercussão Geral e da ADI nº 7.537/RJ, os quais enfrentam, sob distinta perspectiva, a extensão das regras aplicáveis à fruição das licenças maternidade e paternidade, independentemente da natureza do vínculo com a Administração Pública.¹

Em primeiro plano, cabe reforçar que o questionamento constante do item (i) já foi objeto de análise em precedentes desta d. PGE, conforme anteriormente sinalizado por esta Especializada e concluído pelo i. Parecerista. Veja-se:

No mais, em relação ao questionamento referente à possibilidade de concessão de licença-paternidade com prazo de licença-maternidade para servidor contratado por prazo determinado em unidade familiar homoafetiva que realizou adoção, a matéria foi objeto do **Parecer nº 1167/2024 - MCPF**, do **Parecer nº 942/2023 - MCPF** e do **Parecer nº 10/2022 - LJA**, mencionados nos tópicos 2.2. É, portanto, possível a concessão de licença-paternidade com efeitos temporais da licença-maternidade a apenas um dos genitores no caso de paternidade, através de barriga solidária ou de aluguel, ou de adoção por casal homoafetivo ou monoparental do sexo masculino, com a ressalva de que o outro companheiro fará jus a se afastar do serviço por prazo igual ao da licença-paternidade.

No caso de adoção, são requisitos para a concessão do benefício: **(a)** a apresentação do requerimento dentro do prazo regulamentar, ou seja, imediatamente após a data do registro; e **(b)** a comprovação do exercício da guarda por meio da apresentação de termo de guarda.

Assim, entende-se por superada a análise do primeiro questionamento, remanescendo para exame apenas as questões relacionadas nos itens (ii) e (iii) acima pontuados. Vale registrar que a presente análise restringir-se-á ao exame da matéria em abstrato, sem a apreciação das particularidades do caso concreto, uma vez que o requerimento que inaugura o expediente possui natureza individual e, inclusive, conforme noticiado pela Subsecretaria Administrativa da Secretaria de Estado de Educação, o contrato do requerente com a administração estadual já atingiu seu termo final (69543545).

Em relação ao item (ii), a controvérsia cinge-se à aplicação extensiva aos servidores contratados por tempo determinado, nos termos do art. 37, IX, da Constituição Federal e da Lei Estadual nº 6.901/2014, do regramento instituído pela Constituição do Estado do Rio de Janeiro por meio das Emendas Constitucionais nº 63/2015 e nº 65/2016, que assegura aos servidores públicos estaduais, civis e militares, o direito ao gozo da licença-maternidade pelo período de 180 (cento e oitenta) dias e da licença-paternidade pelo período de 30 (trinta) dias.

Como já assinalado, o entendimento atualmente adotado no âmbito desta d. PGE é no sentido de que a licença-maternidade das contratadas temporariamente tem duração de 120 (cento e vinte) dias e a licença-paternidade tem prazo de 5 (cinco) dias, nos termos do entendimento firmado no Visto ao Parecer nº 17/2016–RBAR e no Parecer nº 241/2022/SEAP/ASSJUR. Tal orientação, porém, não se coaduna com o entendimento firmado pelo STF no Tema nº 542 de Repercussão Geral e na ADI nº

Confira-se trecho do Parecer ASJUR/SECC Nº 91/2026 - RCCS, ora em análise, no qual o i. Parecerista contextualiza o posicionamento vigente nesta d. PGE:

“A questão a ser tratada neste tópico consiste em saber se seria possível a incidência do prazo das licenças previsto para os servidores públicos estatutários, na forma do art. 83, XII, XIII e XIV da CERJ.

Como adiantado no tópico anterior, o entendimento atual da d. PGE não permite esta extensão, em razão do regime jurídico distinto do contratado temporário, o qual deve se socorrer do prazo previsto na Constituição Federal.

*Esta compreensão vem desde o **Parecer FBM/ASJUR/SEELJE nº 014/2015**, tendo sido, porém, desenvolvido no **Parecer nº 17/2016 - RBAR**, no qual foram analisadas dúvidas suscitadas pelo Subsecretário de Gestão de Pessoas, sobre a possibilidade jurídica de deferimento de licença-maternidade e aleitamento materno para as servidoras temporárias do Estado do Rio de Janeiro.*

Na oportunidade, fixou-se o entendimento de que, para as contratações temporárias em que não haja previsão legal expressa acerca da vigência, aplica-se o prazo de 120 dias de licença-maternidade, nos termos do art. 7º, XVIII, da Constituição Federal:

“Pois bem. Nesse contexto, verifica-se da redação do art. 8º da LC nº 128/09 a inexistência de menção das contratadas temporárias do ERJ[2]. Aliado a isso temos a ausência de fixação de prazo na lei nº 6.901/2014, que determina as regras do contrato administrativo por prazo determinado.

Diante do aludido contexto normativo, não restam dúvidas quanto à possibilidade jurídica de gozo da licença maternidade por parte das servidoras temporárias do Estado do Rio de Janeiro, bem como da aplicação da estabilidade conferida à gestante, entretanto, a questão específica do prazo da referida licença não restou clara. (...)

*Pois bem. A primeira situação que fica clara no referido julgado se refere ao prazo de duração da licença maternidade e da estabilidade provisória da gestante. **Para as contratações temporárias em que não haja previsão legal expressa dilatando o prazo previsto no art. 7º, XVIII da CF/88, a aplicação deve ser do prazo de 120 dias de licença maternidade.***

E esse é exatamente o caso do contrato temporário no ERJ, em que, apesar da previsão de licença maternidade, não há fixação de prazo, de modo que, não tendo a LC nº 128/09 expressamente estendido o prazo de seis meses prorrogável por até 90 dias às contratadas por prazo determinado, apenas resta a esse tipo de servidora - aqui no conceito lato da palavra - a aplicação da garantia mínima prevista na Constituição Federal.”

*O **Parecer nº 17/2016 – RBAR** foi parcialmente aprovado pelo então Subprocurador-Geral do Estado Fernando Barbalho Martins, mantendo-se o entendimento quanto ao período de licença maternidade para as servidoras contratadas:*

“Em conclusão, respondendo aos quesitos formulados, (a) a licença gestante assegurada às contratadas temporárias tem duração de 120 (cento e vinte) dias, não havendo que se falar na adoção da prorrogação para fins de aleitamento (...).”

*Já o **Parecer nº 241/2022/SEAP/ASSJUR** tinha como objeto o direito de licença-paternidade de 30 (trinta) dias aos servidores extraquadros contratados no âmbito da Administração Direta do Estado do Rio de Janeiro.*

No Visto da d. PG-04, restou expressamente assentado que o direito à licença-paternidade dos servidores contratados por prazo determinado, na forma da Lei estadual nº 6.901/2014, é de 05 (cinco) dias, nos termos do art. 10, §1º, do ADCT da Constituição Federal:

"DE ACORDO com as conclusões acima expendidas, as quais podem ser assim itemizadas:

(a) não obstante uma potencial inconstitucionalidade formal e material da Emenda Constitucional nº 65/2016 à Constituição do Estado do Rio de Janeiro (EC nº 65/2016 à CERJ), devem os seus comandos serem observados, porquanto não houve, até o momento, a edição de Decreto governamental, determinando a correlata não aplicação aos servidores estatutários, tampouco houve o ajuizamento de Ação Direta de Inconstitucionalidade, contexto que permite afirmar - ao menos, nesta feita - se estar diante de regras vigentes, válidas e eficazes;

(b) os servidores exclusivamente ocupantes de cargos em comissão estão sujeitos ao regime estatutário, ex vi do disposto no parágrafo primeiro do artigo 1º do Decreto estadual nº 2.479/1979, e, por esta razão, fazem jus ao gozo de licença paternidade de 30 (trinta) dias, na forma do artigo 83, inciso XIII, da CERJ, dispositivo com a redação dada pela EC nº 65/2016;

(c) os contratados temporários estão sujeitos a um regime jurídico-administrativo próprio, o qual não se confunde com o estatutário, o que permite asseverar que não devem ser regidos pelo artigo 83 da CERJ; e

(d) considerando que a respectiva Lei de regência - na espécie, a Lei estadual nº 6.901/2014 - , conquanto assegure aos contratados temporários o direito ao gozo de licença paternidade, não fixa o respectivo prazo, a licença paternidade, deferida em favor de contratados temporários, deve ter a duração de 5 (cinco) dias, extraindo-se, para tanto, eficácia normativa direta do artigo 10, § 1º, do ADCT da Constituição da República".

Em suma, o entendimento vigente na d. PGE não nega eficácia às garantias fundamentais das licenças-maternidade e paternidade dos servidores contratados por prazo determinado, mas confere prazo distinto dos servidores efetivos, diante da diferença entre os regimes jurídicos, da ausência de prazo exato na legislação de regência - Lei estadual nº 6.901/2014 - e por vinculação ao princípio da legalidade estrita."

Em que pese os referidos precedentes desta d. PGE tenham concluído que, aos contratados por tempo determinado, nos termos do art. 37, IX, da Constituição Federal e da Lei Estadual nº 6.901/2014, aplicam-se o prazo de 120 (cento e vinte) dias a título de licença-maternidade e de 5 (cinco) dias a título de licença-paternidade, tais fundamentos — com base, respectivamente, no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal e no art. 10, § 1º, do ADCT — devem ser revistos, à luz das razões expostas pelo i. Parecerista:

"Diante deste cenário, tendo em vista não só a evolução da jurisprudência do e. STF sobre a matéria, refletida no Tema nº 542 de Repercussão Geral, como também a decisão proferida na ADI nº 7.537/RJ e seu efeito vinculante (art. 102, §2º da CRFB e art. 28, parágrafo único da Lei federal n.º 9.868/99), mostra-se necessária a revisão do entendimento atualmente em vigor na d. PGE, de modo a estender para os contratados temporários a licença-maternidade, no prazo de 180 dias (art. 83, XII da CERJ), e a licença-paternidade, no prazo de 30 dias (art. 83, XIII da CERJ).

Frisa-se, por fim, que tal extensão é feita em caráter específico para as licenças-maternidade e paternidade, dada sua axiologia de proteção à criança e à família (arts. 6º, 203, 226 e 227 da CRFB), não se estendendo às demais verbas e direitos, para os quais permanece a lógica de inviabilidade, sem previsão legal equivalente, de concessão de benefícios estatutários àqueles contratados temporariamente pela Administração, conforme Tema nº 1.344."

Conforme destacado, o Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do Tema nº 542 de Repercussão Geral, firmou a seguinte tese: *"A trabalhadora gestante tem direito ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado."*

Revela-se pertinente trazer à colação trecho do voto proferido pelo Exmo. Ministro Luiz Fux no julgamento do RE 842.844/SC, paradigma da matéria, no qual se assenta que a proteção à maternidade — alçada a direito social pela Constituição da República (art. 6º c/c art. 201) — não pode ser

afastada sob o fundamento da precariedade do vínculo com a Administração Pública:

A relevância da proteção à maternidade na ordem jurídica vigente impõe ao intérprete, dentre as diversas alternativas hermenêuticas possíveis, optar por uma interpretação que confira máxima efetividade às finalidades perseguidas pelo texto constitucional. Nesta senda, tolerar a exclusão dessa proteção ao argumento da precariedade dos vínculos com a Administração Pública, igualmente vai de encontro aos objetivos constitucionais acima destacados.

Nessas circunstâncias, a ausência de reconhecimento dos direitos às gestantes pelo Poder Público não poderia comprometer a efetividade do Texto Constitucional, na medida em que, segundo arguta análise do professor lusitano José Joaquim Gomes Canotilho:

A constitucionalização dos princípios fundamentais tem um relevante significado jurídico. Por um lado, eles assumem força normativo-constitucional, dada a superação definitiva das ideias de Constituição como simples complexo de directivas políticas e uma vez rejeitada a ideia de que as normas e princípios constitucionais são meramente programáticos, sem qualquer vinculatividade imediata. Consequentemente, toda a Constituição é direito, toda ela é lei positiva e todos os princípios nela consagrados possuem alcance jurídico e compartilham da normatividade própria da Lei fundamental (CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Fundamentos da Constituição. Coimbra, Portugal: Coimbra Editora, 1991, p. 73).

A garantia de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa tem por objeto primordial a proteção do nascituro, o que também acaba por salvaguardar a trabalhadora gestante beneficiária da condição material protetora da natalidade.

Essa a razão a garantir os direitos sociais à licença maternidade e à estabilidade no emprego às servidoras ocupantes de cargo em comissão e às trabalhadoras contratadas temporariamente. A garantia de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa tem por objeto primordial a proteção do nascituro, o que também acaba por salvaguardar a trabalhadora gestante beneficiária da condição material protetora da natalidade. Essa a razão a garantir os direitos sociais à licença maternidade e à estabilidade no emprego às servidoras ocupantes de cargo em comissão e às trabalhadoras contratadas temporariamente.

Quanto ao prazo de duração das licenças-maternidade e paternidade, cumpre destacar que a Constituição do Estado do Rio de Janeiro - CERJ, por meio das Emendas Constitucionais nº 63/2015 e nº 65/2016, passou a assegurar aos servidores públicos estaduais, dentre outras garantias relativas às licenças-maternidade e paternidade, que a duração do afastamento correspondente a tais licenças seja, respectivamente, de 180 (cento e oitenta) e 30 (trinta) dias. *In verbis*:

“Art. 83 - Aos servidores públicos civis ficam assegurados, além de outros que a lei estabelecer, os seguintes direitos: (...)

*XII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e oitenta dias, contados a partir da alta da Unidade de Tratamento Intensivo, em caso de nascimento prematuro, prorrogável no caso de aleitamento materno, por, no mínimo, mais 30 (trinta) dias, estendendo-se, no máximo, até 90 (noventa) dias, e no caso de perda gestacional; * Nova redação dada pela [Emenda Constitucional nº 63, de 21 de dezembro de 2015](#).*

*XIII - licença paternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, contados a partir da alta da Unidade de Tratamento Intensivo, em caso de nascimento prematuro, com a duração de 30 (trinta) dias, mesmo em caso de perda gestacional da esposa ou perda gestacional da esposa ou companheira; * Nova redação dada pela [Emenda Constitucional nº 65, de 15 de junho de 2016](#).*

*XIV - licença maternidade de 180 dias e paternidade com duração de 30 dias, nos casos de adoção. * Nova redação dada pela [Emenda Constitucional nº 65, de 15 de junho de 2016](#).*

§ 1º - O período de licença à gestante, nos termos do inciso XII deste artigo, em caso de perda gestacional, será de 30 (trinta) dias, em caso de aborto não criminoso, e de 120 (cento e vinte) dias, quando a gestação tiver duração igual ou superior a 20 (vinte) semanas, ou o feto tiver peso corporal igual ou superior a 500 (quinhentos) gramas, e/ou estatura igual ou superior a 25 (vinte e cinco) centímetros.

** § acrescentados pela [Emenda Constitucional nº 63, de 21 de dezembro de 2015](#).*

§ 2º Os direitos previstos nos incisos deste artigo, ressalvado o inciso XXII, aplicam-se indistintamente aos servidores e empregados públicos no âmbito de toda a administração pública estadual. (NR)

* Nova redação dada pela [Emenda Constitucional nº 65, de 15 de junho de 2016](#).

Art. 92. Aos servidores militares ficam assegurados os seguintes direitos:

* V - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e oitenta dias, contados a partir da alta da Unidade de Tratamento Intensivo, em caso de nascimento prematuro, prorrogável no caso de aleitamento materno, por, no mínimo, mais 30 (trinta) dias, estendendo-se, no máximo, até 90 (noventa) dias, e no caso de perda gestacional, nos termos no § 1º do Art. 83; (NR)

* Nova redação dada pela [Emenda Constitucional nº 63, de 08 de dezembro de 2015](#).

* VI - licença paternidade, sem prejuízo do emprego e do salário, contados a partir da alta da Unidade de Tratamento Intensivo, em caso de nascimento prematuro, com a duração de 30 (trinta) dias, mesmo em caso de perda gestacional da esposa ou companheira; (NR)

* Nova redação dada pela [Emenda Constitucional nº 65, de 15 de junho de 2016](#).

VII - licença especial para os adotantes, nos termos fixados em lei;"

O Parecer ASJUR/SECC Nº 91/2026 - RCCS traz uma análise aprofundada dos precedentes desta d. PGE que analisam a constitucionalidade das alterações promovidas na CERJ pelas Emendas Constitucionais nº 63/2015 e nº 65/2016, apresentando a seguinte síntese conclusiva: "*Destarte, há regra específica em relação às servidores públicos civis efetivos, comissionados e militares que concede licença-maternidade pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, e de licença-paternidade pelo prazo de 30 (trinta) dias*".

Soma-se a esse panorama o entendimento da Suprema Corte na ADI nº 7.537/RJ, na qual se examinou a constitucionalidade dos arts. 83, incisos XII e XIV, e 92, incisos V e VI, da Constituição do Estado do Rio de Janeiro, com a redação conferida pelas Emendas Constitucionais nº 63/2015 e nº 65/2016. Na ocasião, assentou-se a tese de inconstitucionalidade da instituição de prazos distintos para a fruição das licenças-maternidade e paternidade em razão da natureza civil ou militar do vínculo mantido com a Administração Pública. Confira-se:

Tese de julgamento: 1. É inconstitucional qualquer interpretação ou ato normativo que fixe prazos distintos para a concessão de licença- maternidade ou de licença-paternidade em razão da natureza do vínculo com a administração (civil ou militar) ou da natureza da filiação (biológica ou adotiva). 2. Conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.182, garante-se aos servidores que sejam pai solo (biológicos ou adotivos) a fruição de licença-paternidade pelo mesmo período de afastamento concedido às servidoras a título de licença-maternidade. 3. Não cabe ao Poder Judiciário fixar a possibilidade de compartilhamento do período de licença parental entre os cônjuges ou companheiros, considerando a ausência de obrigação constitucional nesse sentido e a liberdade de conformação do legislador". (STF, ADI nº 7.537/RJ, Rel. Min. André Mendonça, Plenário, j. em 28/02/2025)

Embora a tese firmada — dotada de efeito vinculante, nos termos do art. 102, § 2º, da CRFB — refira-se especificamente à distinção entre vínculos de natureza civil e militar, é possível extrair, dos precedentes da Suprema Corte, duas premissas centrais: (i) a proteção à maternidade e a estabilidade provisória devem prevalecer sobre a natureza da atividade exercida ou do vínculo mantido com a Administração Pública; e (ii) as regras aplicáveis à fruição dessas licenças, especialmente no que se refere aos prazos e às condições de exercício do direito, não devem comportar distinções fundadas exclusivamente no regime jurídico da relação mantida com o Poder Público.

Corroborando, ainda, esse entendimento o fato de os requerimentos formulados pelo Ministério Público Federal na ADI nº 7.537/RJ também versarem sobre contratados temporariamente e o único ponto de improcedência da ação ter sido o pedido de compartilhamento de licenças maternidade e paternidade entre cônjuges, na forma do item 3 da tese acima reproduzida.

Considerando o atual cenário jurisprudencial consolidado pelo STF, estou de acordo com o i. Parecerista de que se mostra recomendável a superação dos entendimentos anteriormente firmados por esta d. PGE, notadamente aqueles consubstanciados no Visto ao Parecer nº 17/2016–RBAR e no Parecer nº 241/2022/SEAP/ASSJUR, para que, à luz da orientação jurisprudencial vigente em matéria de proteção à maternidade, estendam-se aos servidores contratados por tempo determinado, sob o regime do art. 37, IX, da Constituição Federal, a licença-maternidade pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, na forma do art. 83, XII, da CERJ, e a licença-paternidade pelo prazo de 30 (trinta) dias, na forma do art. 83, XIII, da CERJ.

Quanto ao item (iii), que trata da estabilidade provisória da gestante submetida ao regime de contratação temporária, esta d. PGE já reconheceu, em diversos precedentes, com fundamento no art. 10, II, “b”, do ADCT, que as contratadas por prazo determinado, sob o regime do art. 37, IX, da Constituição Federal e da Lei Estadual nº 6.901/2014, fazem jus à estabilidade da gestante. Entretanto, como pontuado pelo i. Parecerista, a divergência existente refere-se à interpretação do alcance temporal da estabilidade nos contratos com termo pré-estabelecido.

A orientação atualmente vigente, consolidada no Parecer nº 17/2016–RBAR, concluiu que *"a contratada temporária, por aplicação analógica e dos princípios que norteiam a situação, goza da estabilidade estabelecida no artigo 10, inciso 11, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mas apenas até que se alcance o termo final de sua contratação, ou seja, durante o prazo de vigência da contratação, cessando qualquer licença simultaneamente ao advento do referido termo"*. Ocorre que, conforme exposto pelo Parecerista, os precedentes desta d. PGE, inclusive o supracitado, foram firmados em momento anterior ao julgamento do RE nº 842.844/SC, que deu origem ao Tema nº 542 de Repercussão Geral, julgado em 05/10/2023 e com trânsito em julgado em 03/02/2024. Trata-se, portanto, de superveniência de orientação jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal que impacta o entendimento até então adotado por este órgão jurídico central, justificando a sua revisão.

Por meio do Tema nº 542, a Suprema Corte consolidou a compreensão de que a estabilidade provisória da gestante possui fundamento constitucional direto na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF) e na proteção integral à maternidade, abrangendo não apenas a subsistência da trabalhadora, mas também a tutela do nascituro e o desenvolvimento saudável da criança nos primeiros meses de vida, conferindo máxima efetividade às normas constitucionais de proteção social. Confira-se:

9. A estabilidade provisória relaciona-se à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/1988), em vista que tal amparo abrange não apenas a subsistência da empregada gestante, como também a vida do nascituro e o desenvolvimento sadio do bebê em seus primeiros meses de vida. 9. A estabilidade provisória relaciona-se à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/1988), em vista que tal amparo abrange não apenas a subsistência da empregada gestante, como também a vida do nascituro e o desenvolvimento sadio do bebê em seus primeiros meses de vida.

10. A relevância da proteção à maternidade na ordem jurídica vigente impõe ao intérprete, dentre as diversas alternativas hermenêuticas possíveis, optar por aquela que confira máxima efetividade às finalidades perseguidas pelo Texto Constitucional, sendo que a tolerância à exclusão da proteção à maternidade ao argumento da precariedade dos vínculos com a Administração Pública vai de encontro aos objetivos constitucionais.

11. A garantia de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa tem por objeto primordial a proteção do nascituro, o que também acaba por salvaguardar a trabalhadora gestante beneficiária da condição material protetora da natalidade

12. O princípio da isonomia impede que haja diferenciação entre as modalidades contratuais de servidoras públicas gestantes, reconhecendo àquelas ocupantes de cargo em comissão ou em trabalho temporário os direitos de concessão da licença-maternidade e da estabilidade provisória.

Tal diretriz já foi parcialmente incorporada no âmbito desta d. PGE por ocasião do Parecer nº 629/2023/SEDEC/ASSJUR, no qual se analisou a garantia de estabilidade provisória de militares temporárias, contratadas com fundamento na Lei estadual nº 9.027/2020, concluindo-se pela viabilidade jurídica da renovação do vínculo da Militar Temporária Voluntária. Naquela oportunidade, conforme destacado pelo i. Parecerista, reconheceu-se que “a garantia da estabilidade provisória se sobrepõe ao caráter temporário da atividade e do vínculo, ainda que por termo certo”.

Nesse contexto, entendo que deve ser revisto o entendimento hoje vigente nesta d. PGE, adotado no Parecer nº 17/2016–RBAR, para que, em caso de advento do termo final da contratação temporária durante o período gravídico ou a fruição de licença-maternidade, o prazo contratual seja prorrogado até o término do período de estabilidade provisória da gestante.

Por outro lado, apresento a seguinte ressalva pontual ao entendimento expressado pelo i. Parecerista de restabelecimento “do entendimento anteriormente firmado no Visto divergente ao **Parecer FBM/ASJUR/SEELJE nº 14/2015**, tal como já aplicado para os militares temporários, em razão do **Parecer nº 629/2023/SEDEC/ASSJUR**”.

Isso porque, no Visto Divergente ao Parecer FBM/ASJUR/SEELJE nº 14/2015, ficaram estabelecidas as seguintes conclusões, subscritas pelo i. Subprocurador-Geral do Estado à época, Ciro Grynberg: “no que se refere à estabilidade gestacional, ressalvada eventual mudança de orientação do STF, por ocasião do julgamento do RE 842.844, admitido sob a sistemática da repercussão geral: (i) a contratada temporária tem direito ao gozo de licença-maternidade de 120 dias (CF, art. 7º XVIII c/c o art. 39, § 3º); (ii) a contratada temporária faz jus à estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; e (iii) a vigência do contrato temporário não tem o potencial de esvaziar as garantias constitucionais relacionadas à gestante, as quais devem ser asseguradas independentemente do prazo de duração do respectivo contrato”.

Como o próprio Visto assinala, as conclusões ali firmadas foram condicionadas ao julgamento, à época ainda pendente, do RE nº 842.844/SC, paradigma do Tema nº 542 da Repercussão Geral. Ocorre que, conforme já pontuado, o tema em questão já foi decidido pela Suprema Corte, assim como posteriormente ocorreu o julgamento da ADI nº 7.537/RJ. Dessa forma, ainda que as conclusões do itens (ii) e (iii) do Visto Divergente ao Parecer FBM/ASJUR/SEELJE nº 14/2015 permaneçam hígdas, impõem-se o ajuste do item (i), para que o prazo da licença-maternidade da contratada temporariamente seja de 180 (cento e oitenta) dias e o da licença-paternidade seja de 30 (trinta) dias, nos moldes acima descritos.

Portanto, não se trata de um mero restabelecimento do “entendimento anteriormente firmado no Visto divergente ao **Parecer FBM/ASJUR/SEELJE nº 14/2015**”, mas sim de sua atualização, à luz da evolução jurisprudencial observada desde então.

Por fim, é oportuno pontuar que a interpretação extensiva aos contratados temporários, submetidos ao art. 37, IX, da Constituição Federal e à Lei Estadual nº 6.901/2014, das regras de licença-maternidade pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, na forma do art. 83, XII, da CERJ, e de licença-paternidade pelo prazo de 30 (trinta) dias, na forma do art. 83, XIII, da CERJ, bem como à estabilidade provisória da gestante, não implica automática extensão das demais vantagens, verbas ou direitos próprios do regime estatutário, em especial aqueles previstos no Decreto-Lei nº 220/1975 e no Decreto Estadual nº 2.479/1979.

Ao contrário, permanece integralmente válida a orientação de que a concessão de benefícios funcionais depende de expressa previsão legal, sendo inviável a equiparação ampla entre

regimes jurídicos distintos, conforme assentado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema nº 1.344, decorrendo o reconhecimento do direito à licença-maternidade, à licença-paternidade e à estabilidade provisória da gestante da proteção constitucional específica à família, na forma do Tema nº 542 da Repercussão Geral e da ADI nº 7.537/RJ.

Pelo exposto, estou de acordo, com a ressalva pontual acima descrita, com o Parecer ASJUR/SECC Nº 91/2026 - RCCS, que concluiu que *"tendo em vista não só a evolução da jurisprudência do e. STF sobre a matéria, refletida no Tema nº 542 de Repercussão Geral, como também a decisão proferida na ADI nº 7.537/RJ e seu efeito vinculante (art. 102, §2º da CRFB e art. 28, parágrafo único da Lei federal n.º 9.868/99), mostra-se necessária a revisão do entendimento atualmente em vigor na d. PGE, de modo a estender para os contratados temporários, sob o regime do art. 37, IX da Constituição Federal, a licença-maternidade, no prazo de 180 dias (art. 83, XII da CERJ), e a licença-paternidade, no prazo de 30 dias (art. 83, XIII da CERJ)" e "conforme tese fixada no Tema nº 542 de Repercussão Geral, a servidora pública contratada por tempo determinado, na forma do art. 37, IX da Constituição Federal, faz jus à estabilidade provisória da gestante, prevista no art. 10, II, 'b' do ADCT, sendo necessária a revisão do entendimento do Visto ao Parecer nº 17/2016 - RBAR" (128618307) .*

À consideração superior.

ANNA CAROLINA MIGUEIS PEREIRA

Procuradora-Chefe da Procuradoria de Pessoal



Documento assinado eletronicamente por **Anna Carolina Migueis Pereira, Procuradora**, em 15/05/2026, às 14:31, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento nos art. 28º e 29º do [Decreto nº 48.209, de 19 de setembro de 2022](#) e no art. 4º do [Decreto nº 48.013, de 04 de abril de 2022](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.rj.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=6, informando o código verificador **131915017** e o código CRC **72B216FC**.

R. do Carmo, 27, - Bairro Centro, Rio de Janeiro/RJ, CEP 20011-020
Telefone: (21) 2332-9324 - <https://www.pge.rj.gov.br/>



Governo do Estado do Rio de Janeiro
Procuradoria Geral do Estado do Rio de Janeiro
Chefia de Gabinete

VISTO

APROVO o Parecer ASJUR/SECC Nº 91/2026 - RCCS, da lavra do i. Procurador do Estado RAFAEL CASCARDO CARDOSO DOS SANTOS (128618307), Assessor Jurídico Especial da Secretaria de Estado da Casa Civil, endossado pela Procuradora-Chefe da Procuradoria de Pessoal, Dra. ANNA CAROLINA MIGUEIS PEREIRA (131915017), que, respondendo à consulta jurídica encaminhada pela Subsecretaria de Gestão de Pessoas da SECC, concluiu:

- (i) pela “*revisão do entendimento atualmente em vigor na d. PGE, de modo a estender para os contratados temporários, sob o regime do art. 37, IX da Constituição Federal, a licença-maternidade, no prazo de 180 dias (art. 83, XII da CERJ), e a licença-paternidade, no prazo de 30 dias (art. 83, XIII da CERJ)*”; e
- (ii) que, “*conforme tese fixada no Tema nº 542 de Repercussão Geral, a servidora pública contratada por tempo determinado, na forma do art. 37, IX da Constituição Federal, faz jus à estabilidade provisória da gestante, prevista no art. 10, II, 'b' do ADCT*”. (grifou-se)

A quesitação formulada versa sobre o regime jurídico da contratação por prazo determinado, com fundamento no art. 37, IX, da Constituição Federal, em especial: a possibilidade de parametrização no sistema SIGRH de licença-maternidade pelo prazo de 180 dias, para servidora contratada por prazo determinado, bem como de licença-paternidade com prazo de licença-maternidade de 180 dias, para servidor contratado por prazo determinado em unidade familiar homoafetiva, e a respeito da estabilidade provisória da gestante ([75268980](#)).

Como registrado no Visto da Chefia da PG-04, o questionamento referente à possibilidade de concessão de licença-paternidade com prazo de licença-maternidade para servidor contratado por prazo determinado em unidade familiar homoafetiva já foi objeto de pareceres anteriores desta PGE (em especial, o Parecer nº 10/2022 - LJA, devidamente aprovado, à época, pelo Subprocurador-Geral FLÁVIO DE ARAÚJO WILLEMANN).

Havendo precedente, entende-se superada a análise deste quesito, remanescendo o exame sobre os dois outros pontos. Vale registrar, por imperioso, que a presente análise se restringe ao exame da matéria em abstrato, até pela perda de objeto do requerimento inicial.

A legislação estadual previu o direito à licença-maternidade e paternidade aos servidores contratados temporariamente (Lei estadual nº 6.901/14, art. 11, I e II e Lei estadual nº 10.363/24, art. 4º), com fundamento no art. 37, IX, da Constituição Federal, sem, contudo, dispor sobre o seu prazo.

O entendimento até então adotado no âmbito desta d. PGE é no sentido de que a licença-maternidade das contratadas temporariamente tem duração de 120 dias e a licença-paternidade de 5 dias, aplicando-se o art. 10, §1º, do ADCT.

Como bem desenvolvido no r. Parecer, essa orientação deve ser alterada tendo em vista o entendimento firmado pelo STF no julgamento do Tema nº 542 de Repercussão Geral e na ADI nº 7.537/RJ, que refletem a **consagração das licenças-maternidade e paternidade como direitos fundamentais de tríplice função: tutela do beneficiário direto, da família e da criança.**

Dada a multiplicidade de tipos de filiação (socioafetiva/civil e biológica) e de arranjos familiares (monoparental, homoafetiva e heteroafetiva), o Supremo Tribunal Federal buscou, em homenagem ao princípio da isonomia, conferir igual respeito e consideração aos mais variados casos, zelando para que não haja proteção deficiente à criança, à família e ao destinatário imediato da licença. Confira-se, neste sentido, as seguintes Teses fixadas em sede de Repercussão Geral:

Tema nº 782: “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.”

Tema nº 1.072: “A mãe servidora ou trabalhadora não gestante em união homoafetiva tem direito ao gozo de licença-maternidade. Caso a companheira tenha utilizado o benefício, fará jus à licença pelo período equivalente ao da licença-paternidade.”

Tema nº 1.182: “À luz do art. 227 da CF, que confere proteção integral da criança com absoluta prioridade e do princípio da paternidade responsável, a licença maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da CF/88 e regulamentada pelo art. 207 da Lei 8.112/1990, estende-se ao pai genitor monoparental.”

Essa, pois, a realidade jurisprudencial a ser considerada.

A Constituição do Estado do Rio de Janeiro, alterada pelas Emendas Constitucionais nº 63/2015 e nº 65/2016, assegurou aos servidores públicos estaduais, civis e militares, licença-maternidade com duração de 180 dias e licença-paternidade com duração de 30 dias (art. 83, XII e XIII e art. 92, V e VI, respectivamente).

A Procuradoria-Geral da República ajuizou Ação Direta de Inconstitucionalidade contra esses dispositivos (ADI 7537/RJ), formulando pedidos de declaração de nulidade parcial, sem redução de texto, a fim de, resumidamente: (i) reconhecer a inconstitucionalidade de diferenciação de regimes estabelecidos para o instituto da licença parental, independentemente do vínculo laboral – contratual trabalhista ou administrativo estatutário, civil ou militar, permanente ou temporário – e do tipo de filiação e (ii) assegurar a possibilidade de fruição partilhada, pelo casal, dos períodos de licença parental.

A inicial da ação deixa claro seu intuito de “*afastar as disparidades na conformação do sistema de proteção parental no âmbito estadual, assentando estarem as respectivas licenças submetidas a um regime jurídico uniforme*”, sob a premissa de que “*o regime constitucional inaugurado em 1988 incorporou elementos de resguardo da família e de defesa e proteção da criança e do adolescente, dispensando especial preocupação com a igualdade entre os filhos*”, de modo que “*afigura-se incompatível com os preceitos constitucionais a regulamentação de períodos de acolhimento familiar distintos em face do nascimento ou da adoção, da natureza do vínculo e do regime jurídico dos adotantes*”. (grifou-se)

O STF, por unanimidade, julgou parcialmente procedentes os pedidos na ADI 7537/RJ, tendo fixado as seguintes Teses:

- “a) É inconstitucional qualquer interpretação ou ato normativo que fixe prazos distintos para a concessão de licença-maternidade ou de licença-paternidade em razão da natureza do vínculo com a administração (civil ou militar) ou da natureza da filiação (biológica ou adotiva);
- b) Conforme decidido pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.182, garante-se aos servidores que sejam pai solo (biológicos ou adotivos) a fruição de licença-paternidade pelo mesmo período de afastamento concedido às servidoras a título de licença-maternidade;
- c) Não cabe ao Poder Judiciário fixar a possibilidade de compartilhamento do período de licença parental entre os cônjuges ou companheiros, considerando a ausência de obrigação constitucional nesse sentido e a liberdade de conformação do legislador.”

Embora a parte dispositiva do v. acórdão tenha vedado a diferenciação de prazos entre civis e militares, seguindo a literalidade dos dispositivos da Constituição Estadual impugnados, o pedido, nesta parte formulado em sentido mais abrangente (“regime jurídico uniforme” independentemente do vínculo laboral), foi julgado procedente. A improcedência, frise-se, foi restrita ao pedido de compartilhamento de licenças entre cônjuges.

Como bem pontuado no Visto da d. Chefia da PG-04, “*Embora a tese firmada — dotada de efeito vinculante, nos termos do art. 102, § 2º, da CRFB — refira-se especificamente à distinção entre vínculos de natureza civil e militar, é possível extrair, dos precedentes da Suprema Corte, duas premissas centrais: (i) a proteção à maternidade e à estabilidade provisória devem prevalecer sobre a natureza da atividade exercida ou do vínculo mantido com a Administração Pública; e (ii) as regras aplicáveis à fruição dessas licenças, especialmente no que se refere aos prazos e às condições de exercício do direito, não devem comportar distinções fundadas exclusivamente no regime jurídico da relação mantida com o Poder Público.*” (131915017)

Nesse contexto, considerando o atual cenário jurisprudencial delineado pelo STF, mostra-se, de fato, recomendável a superação dos entendimentos anteriormente firmados por esta d. PGE, para estender aos servidores contratados por tempo determinado, sob o regime do art. 37, IX, da Constituição Federal, a licença-maternidade pelo prazo de 180 dias, na forma do art. 83, XII, da CERJ, e a licença-paternidade pelo prazo de 30 dias, na forma do art. 83, XIII, da CERJ.

Paralelamente, a Tese fixada no Tema nº 542 aduz que “*A trabalhadora gestante tem direito ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado.*”

Logo, a servidora pública contratada por tempo determinado, na forma do art. 37, IX, da Constituição Federal, faz jus à estabilidade provisória da gestante, prevista no art. 10, II, 'b' do ADCT, ausente o estabelecimento de prazo pela legislação estadual.

Escorreitas, quanto ao ponto, as ponderações feitas pela Chefia da Procuradoria de Pessoal, *in verbis*:

“Por meio do Tema nº 542, a Suprema Corte consolidou a compreensão de que a

estabilidade provisória da gestante possui fundamento constitucional direto na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF) e na proteção integral à maternidade, abrangendo não apenas a subsistência da trabalhadora, mas também a tutela do nascituro e o desenvolvimento saudável da criança nos primeiros meses de vida, conferindo máxima efetividade às normas constitucionais de proteção social. [...]

Tal diretriz já foi parcialmente incorporada no âmbito desta d. PGE por ocasião do Parecer nº 629/2023/SEDEC/ASSJUR, no qual se analisou a garantia de estabilidade provisória de militares temporárias, contratadas com fundamento na Lei estadual nº 9.027/2020, concluindo-se pela viabilidade jurídica da renovação do vínculo da Militar Temporária Voluntária. Naquela oportunidade, conforme destacado pelo i. Parecerista, reconheceu-se que ‘a garantia da estabilidade provisória se sobrepõe ao caráter temporário da atividade e do vínculo, ainda que por termo certo’.

Nesse contexto, entendo que deve ser revisto o entendimento hoje vigente nesta d. PGE, adotado no Parecer nº 17/2016–RBAR, para que, em caso de advento do termo final da contratação temporária durante o período gravídico ou a fruição de licença-maternidade, o prazo contratual seja prorrogado até o término do período de estabilidade provisória da gestante.

Por outro lado, apresento a seguinte ressalva pontual ao entendimento expressado pelo i. Parecerista de restabelecimento ‘do entendimento anteriormente firmado no Visto divergente ao Parecer FBM/ASJUR/SEELJE nº 14/2015, tal como já aplicado para os militares temporários, em razão do Parecer nº 629/2023/SEDEC/ASSJUR’. Isso porque, no Visto Divergente ao Parecer FBM/ASJUR/SEELJE nº 14/2015, ficaram estabelecidas as seguintes conclusões, subscritas pelo i. Subprocurador-Geral do Estado à época, Ciro Grynberg: ‘no que se refere à estabilidade gestacional, **ressalvada eventual mudança de orientação do STF, por ocasião do julgamento do RE 842.844, admitido sob a sistemática da repercussão geral**: (i) a contratada temporária tem direito ao gozo de licença-maternidade de 120 dias (CF, art. 7º XVIII c/c o art. 39, § 3º); (ii) a contratada temporária faz jus à estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; e (iii) a vigência do contrato temporário não tem o potencial de esvaziar as garantias constitucionais relacionadas à gestante, as quais devem ser asseguradas independentemente do prazo de duração do respectivo contrato’.

Como o próprio Visto assinala, as conclusões ali firmadas foram condicionadas ao julgamento, à época ainda pendente, do RE nº 842.844/SC, paradigma do Tema nº 542 da Repercussão Geral. Ocorre que, conforme já pontuado, o tema em questão já foi decidido pela Suprema Corte, assim como posteriormente ocorreu o julgamento da ADI nº 7.537/RJ. Dessa forma, ainda que as conclusões dos itens (ii) e (iii) do Visto Divergente ao Parecer FBM/ASJUR/SEELJE nº 14/2015 permaneçam híginas, impõem-se o ajuste do item (i), para que o prazo da licença-maternidade da contratada temporariamente seja de 180 (cento e oitenta) dias e o da licença-

paternidade seja de 30 (trinta) dias, nos moldes acima descritos.

Portanto, não se trata de um mero restabelecimento do ‘entendimento anteriormente firmado no Visto divergente ao Parecer FBM/ASJUR/SEELJE nº 14/2015’, mas sim de sua atualização, à luz da evolução jurisprudencial observada desde então.”
(131915017)

Por fim, a extensão aos contratados temporários, submetidos ao art. 37, IX, da Constituição Federal, dos prazos de licença-maternidade e de licença-paternidade, bem como da estabilidade provisória da gestante, **não implica, em nenhuma hipótese, a automática extensão das demais vantagens, verbas ou direitos próprios do regime estatutário, em especial aqueles previstos no Decreto-Lei nº 220/1975 e no Decreto Estadual nº 2.479/1979.**

Conforme assentado pelo Supremo Tribunal Federal no **Tema nº 1.344, “o regime administrativo-remuneratório da contratação temporária é diverso do regime jurídico dos servidores efetivos”**, sendo vedada a extensão de parcelas de qualquer natureza. Afinal, a concessão de benefícios funcionais depende de expressa previsão legal, sendo inviável a equiparação ampla entre regimes jurídicos distintos.

Pelo exposto, nos exatos termos do Visto da PG-04 e respeitada a relevante ressalva acima (Tema nº 1.344), em razão do Tema nº 542 da Repercussão Geral do STF e do julgamento da ADI nº 7.537/RJ, estou de acordo com o Parecer ASJUR/SECC Nº 91/2026 – RCCS, concluindo (i) pela extensão aos contratados temporários, sob o regime do art. 37, IX, da Constituição Federal, da licença-maternidade, pelo prazo de 180 dias (art. 83, XII da CERJ), e da licença-paternidade, pelo prazo de 30 dias (art. 83, XIII da CERJ)”; e (ii) fazer jus a servidora pública contratada por tempo determinado, na forma do art. 37, IX da Constituição Federal, à estabilidade provisória da gestante, prevista no art. 10, II, 'b', do ADCT.

À **Secretaria de Estado da Casa Civil**, para ciência e providências, com a **solicitação**, nesta oportunidade, na forma do art. 6º, XXV, da LC 15/1980, de encaminhamento do expediente ao **Exmo. Sr. Governador do Estado**, para que avalie a **atribuição de efeitos normativos ao Parecer ora visto**, a fim de que o entendimento nele definido, a partir de então, vincule toda a Administração Pública Direta e Indireta, inclusive as Fundações estaduais.

BRUNO DUBEUX

PROCURADOR-GERAL DO ESTADO



Documento assinado eletronicamente por **Bruno Teixeira Dubeux, Procurador-Geral do Estado**, em 17/06/2026, às 12:20, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento nos art. 28º e 29º do [Decreto nº 48.209, de 19 de setembro de 2022](#) e no art. 4º do [Decreto nº 48.013, de 04 de abril de 2022](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.rj.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=6, informando o código verificador **134340589** e o código CRC **C459E49A**.

Referência: Processo nº SEI-030034/003525/2023

SEI nº 134340589

R. do Carmo, 27, - Bairro Centro, Rio de Janeiro/RJ, CEP 20011-020
Telefone: - <https://www.pge.rj.gov.br/>