

## *Direitos e Vantagens do Funcionário*

CORSÍNDIO MONTEIRO DA SILVA

Assistente Jurídico

(Continuação)

V — *Gratificação de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva.*

VI — *O Instituto das Férias.*

VII — *O Instituto das Licenças.*

**D**AREMOS, aqui, uma noção geral do que seja *gratificação de tempo integral e dedicação exclusiva*.

O funcionário submetido a êsse regime de trabalho fica, praticamente, todo o seu tempo, à disposição do Serviço. A rigor, nem sua profissão liberal que, acaso, tenha, poderá exercer! E é aplicado no exclusivo interesse da Administração.

— A quem poderá ser aplicado?

— Aos ocupantes de cargos de magistério; aos que ocupam cargos com atribuições técnicas, científicas ou de pesquisas, a ocupantes de cargo ou função que envolva responsabilidade de direção, de chefia, de assessoramento ou secretariado; a ocupantes de cargos que compreendam funções técnicas de nível médio...

— Basta que se seja ocupante de cargo de magistério para ter a aplicação do regime de tempo integral e dedicação exclusiva?

— Não! É necessário que haja comprovada necessidade do ensino e da Cadeira, e desde que se verifique a viabilidade da medida, em face das instalações disponíveis e outras condições de trabalho do estabelecimento de ensino. E desde que não se trate de funcionário regido pelo Estatuto do Magistério Superior.

— Não bastará, também, que se seja ocupante de cargo ou função de direção ou chefia, assessoramento ou secretariado?

— Exatamente! É necessário que os órgãos a que pertençam estejam, total ou parcialmente, submetidos ao regime de tempo integral e dedicação exclusiva. E, no que se refere a ocupantes de cargos que compreendam funções técnicas de nível médio, como auxiliares de atividades de magistério, técnicas ou de pesquisa científica, desde que participem de trabalhos dentro desses mesmos princípios.

— O regime de tempo integral e dedicação exclusiva poderá ser concedido indistintamente a toda uma repartição?

— O regime poderá aplicar-se ao conjunto de funcionários de determinadas unidades administrativas ou de seus setores, bem como a equipes de trabalho constituídas para operar sob o mesmo regime, quando a natureza do serviço o exigir...



— Incluído o pessoal burocrático, naturalmente!

— Não! Excluído forçosamente o pessoal burocrático, auxiliar ou subalterno. O regime de tempo integral e dedicação exclusiva foi instituído para atender ao pessoal técnico, aos pesquisadores, aos que se encontram na faixa de nível superior de ensino.

— O Bacharel em Direito, por exemplo, isto é, o Assistente Jurídico, o Procurador...

— Não! Esse pessoal está expressamente excluído do regime, salvo se no exercício de direção ou chefia...

— E se o Assistente Jurídico estiver dirigindo uma repartição constituída na sua maioria de Assistentes Jurídicos?

— O Assistente Jurídico, pelo cargo de direção ou chefia, ficará dentro do regime de tempo integral e dedicação exclusiva, não, porém, os Assistentes Jurídicos a ele subordinados...

— Meio inconseqüente...

— Que fazer?

— E se o Serviço precisar de pessoal burocrata?

— Se isso fôr indispensável, é só adotar o regime de horas extraordinárias, vinculado ao do tempo integral, com a gratificação de cinquenta por cento do nível do vencimento. Se o serviço fôr noturno, a gratificação será acrescida de vinte e cinco por cento.

— Esse pessoal, dentro dêsse regime especial de horas extras, está sujeito a alguma limitação de horário?

— Deverá prestar um mínimo de dez horas semanais de trabalho, além do horário normal.

— O funcionário submetido a regime de tempo integral e dedicação exclusiva não poderá exercer outro cargo em regime de acumulação?

— Exatamente! Fica proibido de exercer cumulativamente outro cargo, função ou atividades particulares de caráter empregatício profissional ou público de qualquer natureza.

— Nem integrar um órgão de deliberação coletiva?

— Desde que relacionado com o cargo exercido em regime de tempo integral, poderá. Assim, também, poderá exercer atividades que, sem caráter de emprêgo, se destinam à difusão de idéias e conhecimentos; poderá prestar eventual assistência a outros órgãos do Serviço Público, com o objetivo de aplicar conhecimentos técnicos ou científicos, desde que solicitado através da repartição a que pertencer o funcionário; poderá o funcionário, igualmente, participar, eventualmente, sem caráter empregatício, em atividades didáticas de seminários ou fazer conferências, bem como ministrar ensino especializado, em cursos temporários de estabelecimento oficial de nível superior.

— O funcionário em regime de tempo integral e dedicação exclusiva deve ter um horário, afinal?

— Sim! É obrigado a um mínimo de quarenta horas semanais de trabalho, independentemente de ficar à disposição do órgão em que exercer suas atividades...



— E no caso do funcionário que está no exercício de atividade de magistério?

— Além das dezoito horas semanais, a que está sujeito o pessoal do magistério federal, deverá o funcionário dar mais seis horas semanais no mínimo.

— E a que corresponde essa gratificação?

— A gratificação é percentual, calculada sobre o vencimento do cargo efetivo. Conforme o caso, a gratificação poderá ser calculada sobre o valor do símbolo do cargo em comissão ou função gratificada. Mas a gratificação básica é de quarenta por cento, que poderá ter acréscimos.

— Que acréscimos são esses e em função de que?

— Os acréscimos são em função das respectivas atribuições e correspondem, em cada caso, às seguintes parcelas: até vinte por cento, pela essencialidade; até vinte por cento, pela complexidade e responsabilidade; até vinte por cento, pela dificuldade de recrutamento, em base das condições do mercado de trabalho.

— Um ocupante de cargo em comissão que não seja funcionário pode estar sujeito ao regime de tempo integral e dedicação exclusiva?

— Sim!

— Nesse caso, como será calculada a gratificação?

— Será calculada à base do nível 22, quando exercer cargo de símbolo 1-C a 4-C; à base do nível 20, quando exercer cargo de símbolo 5-C a 8-C, ou à base do nível 18, quando exercer qualquer outro cargo de direção.

— O funcionário em regime de tempo integral não poderá perceber gratificação por serviço extraordinário?

— Claro que não! Nem gratificação pelo exercício em determinadas zonas ou locais, nem a de representação de Gabinete... Agora, quando em exercício de função de Gabinete da Presidência da República, de Ministro de Estado ou de dirigente de órgão subordinado diretamente ao Presidente da República ou de autarquia, poderá o funcionário perceber até quinze por cento juntamente com o montante anteriormente referido.

— E se o funcionário por acaso faltar ao serviço?

— A ausência ao serviço certamente acarretará descontos, correspondentes aos dias de falta, na gratificação pelo exercício em regime de tempo integral e dedicação exclusiva...

— Mesmo no caso de férias?

— Não! A ausência por férias, casamento, luto, júri e serviço eleitoral por prazo não excedente a trinta dias, no período imediatamente anterior ou subsequente às eleições, não ensejará qualquer desconto...

— E se o funcionário fôr acidentado?

— Não será descontado se se tratar de licença decorrente de acidente em serviço ou de doença profissional, ou de licença



para tratamento de saúde, em face do que dispõe o artigo 57 da Lei nº 4.242, de 17 de julho de 1963..

— O funcionário que se aposentar nesse regime de tempo integral e dedicação exclusiva terá alguma vantagem?

— Quer-nos parecer que sim, em princípio! No caso positivo, a gratificação por êsse regime será considerada à razão de um trinta avos por ano de efetiva permanência nesse regime, para efeito de cálculo do provento de aposentadoria, na base da última gratificação percebida. Mas teria, o funcionário, que estar nesse regime na data do pedido de aposentadoria. Em todo o caso, o assunto ainda depende de regulamentação, em face da nova Carta Magna.

— A gratificação é concedida por decreto presidencial?

— Não! Por portaria do Ministro de Estado, do dirigente da Autarquia ou do órgão diretamente subordinado ao Presidente da República, devendo o funcionário, colocado nesse regime, assinar termo de compromisso em que declare vincular-se ao regime e obrigar-se a cumprir as condições inerentes a êsse regime. . .

— Daí em diante fará jus à gratificação?

— Sim! Fará jus aos benefícios decorrentes enquanto permanecer nesse regime de trabalho. É de notar que êsse termo de compromisso será feito em três vias. A primeira via, após registrada no setor financeiro, será arquivada no órgão central de pessoal, com os assentamentos do funcionário. A segunda via será conservada na repartição de origem do funcionário, e, a terceira, encaminhada à Comissão de Tempo Integral e Dedicação Exclusiva — COTIDE —, juntamente com cópia da portaria que determinar a aplicação do regime de tempo integral. Observe-se, ainda, que se o funcionário estiver legalmente afastado do exercício do cargo ou função, o prazo correrá do dia em que reassumir. Nesse lapso de tempo, poderá o funcionário exercer o direito de opção pelo regime de tempo normal.

— Como se procede com o funcionário que acumula cargos públicos e se, em razão de um dêles, fôr colocado em regime de tempo integral e dedicação exclusiva?

— Será o funcionário automaticamente afastado do outro cargo, com perda do respectivo vencimento e demais vantagens financeiras a partir da data em que assinou o termo de compromisso. . .

— E se, por acaso, cessar a sujeição a êsse regime?

— Reassumirá o funcionário, automaticamente, o cargo do qual houver sido afastado.

— Qual o órgão incumbido de zelar pela aplicação do regime de tempo integral e dedicação exclusiva?

— É a Comissão de Tempo Integral e Dedicação Exclusiva — COTIDE —, subordinada ao Diretor-Geral do Departamento Administrativo do Pessoal Civil — DASP. É da competência



dessa Comissão fixar critérios, expedir instruções e exercer supervisão, fiscalização e controle permanente. Poderá essa Comissão, inclusive, ouvir diretamente pessoas ou órgãos especializados e realizar, periodicamente, verificações nos locais ou repartições onde haja funcionários no regime de tempo integral. Cumpre notar que é esse órgão o legalmente competente não só para emitir pareceres específicos sobre a matéria como para exercer a fiscalização sobre o cumprimento do tempo integral.

— Essa Comissão tem competência sobre todos os órgãos da Administração?

— Não! Não terá, por exemplo, ingerência ou controle em relação ao pessoal integrante do magistério superior, que, como se sabe, é regido por normas específicas — o Estatuto do Magistério Superior, Lei nº 4.881-A, de 6 de dezembro de 1965 —, nem com relação ao pessoal pertencente aos institutos de pesquisa científica ou tecnológica...

— A que órgão cabe zelar pela aplicação do regime de tempo integral a esse pessoal dos institutos de pesquisa científica ou tecnológica?

— Ao Conselho Nacional de Pesquisas, sendo que, com referência ao pessoal do magistério superior, à comissão de tempo integral instituída pelas Universidades e pelos estabelecimentos de ensino isolados.

— De quantos membros se compõe a Comissão de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva?

— A COTIDE se compõe de cinco membros indicados pelo Diretor-Geral do DASP e designados pelo Presidente da República.

— Quem promove a adoção do regime de tempo integral e dedicação exclusiva?

— Será de iniciativa do chefe da repartição interessada, mediante proposta fundamentada.

— Que deverá conter essa proposta?

— Deverá conter a subprogramação de trabalho a ser executado nesse regime e respectiva justificação; deverá conter a relação numérica dos funcionários à execução desse trabalho, com indicação expressa de seus cargos e propostas dos percentuais de gratificação a serem atribuídos a cada um; deverá conter a relação do pessoal burocrático, auxiliar e subalterno que deva ser submetido a serviço extraordinário a que já nos referimos.

— Que órgão examinará a proposta?

— Os setores competentes do Ministério, da Autarquia, do órgão diretamente subordinado ao Presidente da República. Quase sempre é o órgão de pessoal que examina. Após instruída, será a proposta encaminhada à apreciação do Ministro de Estado ou do dirigente do órgão, conforme o caso. O Ministro de Estado, de posse das propostas parciais, promoverá a elaboração do programa conjunto de todos os órgãos que integram o seu Minis-



tério e autarquias a êle vinculadas, e o submeterá à aprovação do Presidente da República, através do DASP.

-- Isso nos Ministérios! E como se procederá nos órgãos diretamente subordinados ao Presidente da República?

-- Caberá aos respectivos dirigentes submeter o programa à aprovação presidencial. É de notar que os subprogramas devem ser acompanhados de tabela numérica para cada Ministério, órgão diretamente subordinado ao Presidente da República ou Autarquia...

— E que constarão dessa tabela numérica?

-- O número e denominação dos cargos em comissão e funções gratificadas, com indicação dos respectivos símbolos; número e denominação de cargos efetivos, agrupados por séries de classes singulares, com indicação dos respectivos níveis, e, finalmente, a demonstração da despesa mensal e anual.

— Será isso obrigatório?

— Exatamente! A COTIDE examinará a proposta e emitirá parecer conclusivo, enviando-a ao Diretor-Geral do DASP que submeterá os programas e tabelas ao Presidente da República.

— O Presidente aprovará as tabelas que serão, a seguir, publicadas no *Diário Oficial*! Daí, entrarão em vigor!

— Sim! Vigorarão durante o exercício a que se referem os respectivos programas de trabalho...

— E se acontecer de não serem aprovadas e publicadas em tempo as tabelas para nôvo exercício?

— Vigorarão as tabelas do exercício anterior, desde que a nova proposta haja sido apresentada no prazo fixado e que haja disponibilidade orçamentária.

— A cessação do regime de tempo integral se dá mediante portaria?

— Sim, mediante portaria declaratória. Se o regime fôr instituído para atender a realização de determinada tarefa, uma vez esta concluída, automaticamente cessará o regime. Poderá cessar, também, por determinação do Ministro de Estado, do dirigente da autarquia ou de órgão diretamente subordinado ao Presidente da República, desde que o regime deixar de corresponder à conveniência ou à necessidade do serviço, a critério daquelas autoridades, que ajuizarão, também, quanto ao requerimento do funcionário que aduzir justa causa para cessar o regime.

— O funcionário, que assumir compromisso de cumprir o regime de tempo integral e dedicação exclusiva, está sujeito a alguma penalidade?

— Sim! À pena de demissão, com a nota «a bem do serviço público», sem prejuízo das responsabilidades civil e penal. Cumpre, como dissemos, à COTIDE fiscalizar a observância do compromisso, independentemente da atuação, nesse sentido, dos chefes de serviço.



## REFERÊNCIAS

Vejam-se o Decreto nº 60.091, de 18 de janeiro de 1967, que regulamenta o regime de tempo integral e dedicação exclusiva previsto nos artigos 11 e 12 da Lei nº 4.345, de 26 de julho de 1964, e no artigo 7º da Lei nº 4.863, de 29 de novembro de 1965, bem como o Decreto nº 59.676, de 6 de dezembro de 1966, que regulamenta a Lei nº 4.881-A, de 6 de dezembro de 1965.

## VI

No capítulo dos *direitos e vantagens* do funcionário público incluem-se as *férias*. São elas, porém, muito mais que um direito ou uma vantagem. Instituto moderno no serviço público, conquista que decorre da aplicação de princípios de higiene mental, são as férias um direito, um dever, uma obrigação.

Tanto é assim que o artigo 84 do Estatuto dos Funcionários diz: "O funcionário gozará obrigatoriamente trinta dias consecutivos de férias por ano, de acordo com a escala organizada pelo chefe da repartição."

Não diz a Lei que o funcionário tem direito a gozar trinta dias de férias, e, sim, que *gozará obrigatoriamente* trinta dias de férias e trinta dias consecutivos, sem interrupção.

A obrigatoriedade de seu gozo deflui de sua natureza mesma, emprestando a esse *direito* do servidor público uma coloração de dever. O preceito legal é impositivo.

Concorrem as férias para desintoxicação orgânica, para a higiene mental, propiciando ao servidor um melhor desempenho de suas atribuições.

— Não ficam as férias, assim, ao arbítrio do chefe?

— Não, salvo na organização da escala. A fixação do período de férias dos funcionários que lhe estão subordinados fica a critério do chefe da repartição, levando-se em linha de conta a conveniência do serviço, é evidente. Pode-se consultar o interesse do funcionário, mas o que predomina é o interesse do serviço. O chefe não pode negar a concessão de férias, mas poderá negar sejam elas gozadas em determinado período, salvo se acontecer de o funcionário não as gozando em certo período venha a perdê-las.

— Esse período de trinta dias sempre vigorou?

— Não. Até o advento do antigo Estatuto dos Funcionários — Decreto-lei nº 1.713, de 28 de outubro de 1939 — as férias eram concedidas durante quinze dias anualmente. Aquêlê Estatuto ampliou o período para vinte dias, e o atual para trinta. Cumpre notar que o Brasil se inclui entre os países que maior período de férias concede a seus servidores públicos e até mesmo a seus operários.



— Se um funcionário faltar ao trabalho, poderá solicitar a compensação dos dias de faltas com um número correspondente de dias de férias?

— Não! Qualquer falta ao trabalho não pode ser levada à conta de férias. Não pode haver compensações, isto porque a falta ao trabalho é um ilícito — ou pelo menos uma irregularidade — que resulta em detrimento do serviço, que não pode ser ilidido com o fato de o funcionário abrir mão de suas férias, mesmo em parte, que devem ser gozadas obrigatoriamente em dias consecutivos em número de trinta. Se fôsse permitida a compensação, as férias falhariam na sua finalidade específica de medida higiênica e as faltas ao serviço muito dificilmente seriam apuradas...

— O afastamento em virtude de férias é considerado como de faltas justificadas?

— É considerado como de *efetivo exercício*, nos termos do artigo 79 do Estatuto dos Funcionários, o que implica, obviamente, em termos gerais, em poder ser considerado como de faltas justificadas por força de mandamento expresso de lei. Mas a expressão *faltas justificadas* tem sentido próprio que não convém confundir com *férias* ou *licença*. Faltas justificadas, no dizer de MARCELLO CAETANO, "são as ausências incidentais ao serviço até certo número de dias em cada mês com conhecimento dos superiores, ou as causadas por doença do funcionário, ou por falecimento de parentes dêle (faltas de nojo), ou quanto aos funcionários do sexo feminino, por motivo de parto". (1) Assim, em sentido estrito, *faltas justificadas* nada têm a ver com o instituto das férias.

— Foi dito que são trinta dias *consecutivos*...

— Exatamente! O funcionário que tem férias de trinta dias não pode gozá-las parceladamente.

— Qual o motivo?

— Porque esse período de trinta dias é considerado o mínimo necessário para a recuperação do funcionário após o desgaste que sofreu no decorrer de um ano de trabalho!

— Disse o *funcionário que tem férias de trinta dias*...

— Realmente! Porque há os que têm direito a gozar sessenta dias de férias, como os membros do Ministério Público da União, os Procuradores, o pessoal que integra o Serviço Jurídico da União. Esses poderão parcelar as férias, no interesse do serviço. Cumpre observar, porém, que dito parcelamento nunca se dará para menos de trinta dias em cada período gozado.

— E no caso de um funcionário ser transferido ou removido e estiver no gozo de suas férias regulamentares, não terá que interrompê-las para cumprir essa transferência, ou remoção?

— Não! A contagem do prazo para a posse ou para o exercício se iniciará dia seguinte ao do término das férias.

— E no caso de promoção?

---

(1) MARCELLO CAETANO — *Manual de Direito Administrativo*, Coimbra Editôra, 7ª ed., Lisboa, 1965, p. 506.



— Também! Não é necessário interromper o período de férias, mesmo porque os efeitos da promoção independem de encontrar-se o funcionário no real exercício do cargo. Os efeitos, como se sabe, surgem com a vigência do ato que consubstancia a promoção.

— E se o funcionário estiver em gozo de licença?

— Ainda assim, perdura, em princípio, a obrigatoriedade das férias. Se estiver licenciado para tratar de interesses particulares, durante parte do ano civil, deve, obrigatoriamente, gozar as férias que correspondam a esse ano. (2) Se para tratamento de saúde, há que examinar a situação em concreto, bem como o interesse do serviço para efeito de acumulação de dois períodos. (3)

— Quais, afinal, as características das férias?

— Obrigatoriedade. Devem ser gozadas em cada ano de exercício. Continuidade. São gozadas em trinta dias seguidos, sem interrupção. São asseguradas tôdas as vantagens de ordem pecuniária, pois que o período em que são gozadas é considerado como de efetivo exercício. São inacumuláveis, salvo excepcionalmente, e, ainda assim, por dois períodos.

— Quer dizer que a fixação da época das férias não fica ao arbítrio do funcionário?

— Não fica! Fica ao arbítrio do chefe da repartição, devendo coincidir a época das férias com a conveniência do serviço. Se a maioria dos funcionários lotados numa pagadoria, por exemplo, resolvesse entrar em férias, digamos, em dezembro, seria mais do que provável que o pagamento daquele mês ficasse grandemente sacrificado, além de acarretar outros inconvenientes para a Administração.

— Quando é que o funcionário adquire direito às férias?

— Sòmente depois do primeiro ano de exercício.

— Se o funcionário ingressou no Serviço Público Federal a 5 de janeiro de 1967, quando adquirirá o direito às férias?

— Direito de gozá-las sòmente depois do primeiro ano de exercício, isto é, a 5 de janeiro de 1968.

— São gozadas quando?

— Regra geral, são as férias gozadas no decorrer do ano a que corresponderem. Daí o princípio que determina a impossibilidade de acumulação, isto é, o gozo de vários períodos de férias, consecutivos, ou não, dentro do mesmo ano.

— Só excepcionalmente poderão ser acumuladas?

— Sim, até o máximo de dois períodos, quando houver impenhosa necessidade do serviço. Ambos os períodos, nesse caso, poderão ser gozados dentro do mesmo ano.

— Se o funcionário completar o primeiro ano de exercício lá pelo dia dez de dezembro, é de se entender que o período de

(2) Parecer do DASP no Proc. n° 6.377/52, D.O. 10-9-52, p. 14.228.

(3) Parecer do DASP no Proc. n° 9.788/55, D.O. 13-10-56, p. 19.560. Id., Proc. n° 6.615/56, D.O. 30-10-56, p. 20.669.



férias a que fará jus é o compreendido entre o dia subsequente à data em que completar o primeiro ano de exercício e o término do ano civil?

— Não! Se assim fôsse, êsse funcionário não teria os trinta dias de férias no primeiro ano de exercício. Por muito tempo estêve em vigor um entendimento assim, consubstanciado em pareceres do próprio DASP. Êsse entendimento foi considerado insustentável pela Divisão do Regime Jurídico do Pessoal, do DASP, havendo o Dr. CLENÍCIO DA SILVA DUARTE, com o seu brilhantismo de sempre, fulminado aquêle entendimento esdrúxulo, em parecer no Processo nº 11.495-67, cuja ementa está vazada nos seguintes termos: "Não há qualquer norma que justifique a interpretação que proibia a transposição do ano civil no período de férias. Em casos especiais, como o de completar-se ano de exercício em dias do mês de dezembro, impõe-se essa transposição, sob pena de descumprimento da norma vigente inserta no art. 84 do Estatuto dos Funcionários." (4)

— Que deve fazer o funcionário ao entrar em férias?

— Deve comunicar ao chefe da repartição seu enderêço eventual, não se esquecendo da cortesia de inteirar seu chefe imediato de que entrará no gozo de férias determinado dia. A cortesia é necessária entre funcionários, a exemplo do que deve ocorrer na vida social ou familiar!

— Promoção, transferência ou remoção interrompem obrigatoriamente as férias?

— Já dissemos que não! Os efeitos da promoção independem de encontrar-se o funcionário no real exercício do cargo. Nos casos de transferência ou remoção, a contagem do prazo para a posse ou o exercício será iniciada dia seguinte ao do término das férias.

— As férias devem ser gozadas durante trinta dias seguidos, sem interrupção, não é exato?

— Sim...

— Sempre?

— Podemos afirmar que sim! No caso, por exemplo, do membro do Magistério Público Federal, do integrante do Serviço Jurídico da União, que têm direito a sessenta dias anuais de férias, poderão ser elas parceladas no interesse do serviço, mas nunca, como dissemos, por período menor de trinta dias.

De modo que o que se quis indagar, pelo que parece, é se as férias devem ser sempre gozadas sem interrupção!

Aí, a resposta seria que nem sempre! As férias de sessenta dias podem ser parceladas no interesse do serviço! As férias de trinta dias, não! Mesmo no caso de parcelamento das férias maiores, não pode o período gozado ser menor de trinta dias.

— Não é o que desejava saber?

— Exatamente!

---

(4) D.O. 13-2-68, p. 1.417-18.



— Esclareça-se que a interrupção das férias ainda pode dar-se no caso de calamidade pública, no caso de convocação para júri, de convocação para o serviço militar ou para o serviço eleitoral. (5)

— Na Administração Pública Federal adota-se o mesmo critério existente no âmbito da empresa privada de se pagar as férias em dinheiro?

— De negociar as férias? Não. Nesse sentido, já se manifestou o DASP: "A concessão das férias anuais tem por finalidade o repouso do servidor. O funcionário poderá reclamar as férias, quando não gozadas, nunca, porém, o seu pagamento em dinheiro, porque a legislação assim não autoriza." (6)

É uma aberração o que ocorre no âmbito das empresas particulares. Só se justifica o pagamento, na esfera trabalhista, no caso de dispensa ou rescisão do contrato de trabalho, desde que o empregado já tenha direito adquirido a gozá-las. E até em dôbro, se não concedidas em tempo.

— Se se tem direito a perceber durante o período de férias, não seria o caso de receber adiantadamente?

— Na empresa privada, isso é possível! O empregado recebe o salário correspondente às férias antes de entrar no gozo delas, a fim de desfrutar uma folga financeira durante aquele período. O funcionário público não tem esse direito, embora já exista projeto de lei nesse sentido. Pessoalmente, não achamos conveniência nesse pagamento antecipado, que facilita a despesa e propicia uma fase maior, subsequente, de dificuldade financeira.

— É necessário que, para o gozo de férias na Administração Pública Federal, seja a função permanente?

— Sim, em princípio! Só os ocupantes de cargos públicos fazem jus às férias estatutárias. O pessoal pago contra recibo, por exemplo, não tem direito a férias...

— E o pessoal temporário?

— Aqui se trata de pessoal regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, com vínculo empregatício. Por isso, faz jus às férias da lei. O pessoal pago mediante recibo não tem vínculo empregatício algum, de conformidade com o que prescreve o artigo 111 do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. O pessoal chamado temporário é admitido mediante prestação de concurso de prova ou de prova e título, com fundamento no artigo 24 da Lei nº 3.780, de 12 de julho de 1960. O pessoal pago mediante recibo é recrutado na forma do artigo 7º do Decreto nº 57.630, de 14 de janeiro de 1966. São, por conseguinte, dois tipos de pessoal diferentes.

— O funcionário, durante o período de férias, perde direito a alguma vantagem que auferia enquanto em exercício?

(5) Circular P.R., 26, de 3-4-61, D.O. da mesma data, p. 3.112. Parecer do DASP no Proc. nº 17.754-59, D.O. 19-5-61.

(6) Parecer do DASP no Proc. nº 2.308/58, D.O. 14-11-61.



— Não, não perde, uma vez que o período de férias é considerado como de efetivo exercício. O antigo Estatuto consignava preceito nesse sentido, mas era redundante.

— Os integrantes do Serviço Jurídico da União têm regime especial de férias?

— Sim. Sessenta dias anuais, tanto quanto os Procuradores da República, aos quais são equiparados quanto às vantagens. O regime é igual para os Procuradores autárquicos e para os Assessores para Assuntos Legislativos.

— O magistério também desfruta de férias especiais?

— Sim. Suas férias devem coincidir com as escolares e ser gozadas entre os dois períodos letivos. Assim acontece, por exemplo, com os professores dos quadros de ensino médio do Serviço Público Federal, em exercício nos estabelecimentos de ensino antes subordinados à Superintendência do Ensino Agrícola e Veterinário, do Ministério da Agricultura (7) e hoje à Diretoria do Ensino Agrícola do Ministério da Educação e Cultura. Os professores durante as férias escolares continuam obrigados a comparecerem se convocados para integrarem bancas ou para outros misteres específicos da profissão. De conformidade com o Estatuto do Magistério Superior, "as férias do pessoal docente de ensino superior terão a duração máxima de trinta dias, devendo ter lugar no período de férias escolares, fixado no calendário de forma a atender as necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento". Essa regra se aplica ao magistério vinculado à esfera federal.

— Certa funcionária se encontrava em gozo de férias quando nasceu seu filho. Tem ela direito à licença à gestante, não é exato?

— Sim.

— A partir de que data deve ser concedida essa licença? Do dia imediato ao do término das férias ou do dia do nascimento do filho?

— A licença deverá ser concedida a partir do término das férias. A determinação da data do início da licença à gestante fica ao critério do Médico.

— Existe, ainda, outra situação excepcional relativamente às férias?

— Sim. Os servidores públicos requisitados para os órgãos da Justiça Eleitoral que, em razão de suas funções naqueles órgãos, não tiverem as férias que lhes couberem, poderão gozá-las no ano seguinte, acumuladas ou não, ou requerer sejam contadas pelo dobro, para efeito de aposentadoria. Isso é do Código Eleitoral. Atente-se que a concessão desse benefício está subordinada à regra geral da prescrição.

— Quer dizer que se o servidor não requerer em tempo as férias acumuladas terá prescrito seu direito de pleiteá-las?

---

(7) Portaria nº 25, do Sup. Ens. Agríc. e Vet., D.O. 24-6-65, página 5.921.



— Exatamente! Não só para gozá-las cumulativamente como para contá-las em dôbro para efeito de aposentadoria. Terá o funcionário que comprovar que foi obrigado a acumular as férias por necessidade do serviço, em tempo hábil, a fim de gozá-las cumulativamente ou para que fique consignado em sua ficha funcional, para efeito de aposentadoria. De modo que os funcionários requisitados para os órgãos da Justiça Eleitoral precisam estar alertas no caso de suas férias. (8)

## VII

O assunto está disciplinado no Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis da União, do artigo 88 ao artigo 117.

As licenças só são concedidas, em princípio, por motivo justo: para tratamento de saúde; por motivo de doença em pessoa da família; para repouso à gestante; para serviço militar obrigatório; por motivo de afastamento do cônjuge, funcionário civil ou militar; em caráter especial, que é a chamada licença prêmio.

Dissemos *em princípio* porque a licença poderá ser pedida para o trato de interesses particulares, embora sua concessão seja um tanto dificultada, como oportunamente veremos.

É dever precípua do funcionário o comparecimento diário à repartição e no horário regular do expediente.

*Licença* é o direito que o funcionário tem de faltar ao trabalho por determinado período de tempo, sob certas condições e por motivo comprovado expresso em lei, mediante autorização formal da autoridade competente.

Não confundir com *férias* nem com *falta justificada*!

Observe-se que, pelo nosso Estatuto, há licenças *facultativas* que só são autorizadas se delas não decorrerem prejuízo ao serviço. São a licença por motivo de doença em pessoa da família e a licença para trato de interesses particulares. Na primeira hipótese, há limitações fixadas pela lei, inclusive quanto a períodos de pagamento de vencimento ou remuneração. Na segunda, e somente nesta, diz a lei que "quando o interesse do serviço público o exigir, a licença poderá ser cassada a juízo da autoridade competente".

Estamos, dêsse modo, em que nestas duas licenças, e somente nelas, há arbítrio na concessão, e somente a que se refere ao trato de interesses particulares é que poderá ser cassada, a juízo da autoridade competente.

Somente quando a lei usa *pode* é que se exercita o arbítrio da autoridade competente para concedê-la. Quando usa *deve* ou

(8) Parecer do DASP no Proc. nº 4.097/57, D.O. 10-7-57, p. 17.281.



outra expressão imperativa, há um direito do funcionário na obtenção da licença, desde que satisfaça plenamente os pressupostos legais.

Essa *imperatividade* ocorre na licença para tratamento de saúde, na licença à gestante, na licença para serviço militar obrigatório, na licença à funcionária casada para acompanhar o marido — hoje transformada na licença ao funcionário casado para acompanhar o cônjuge também funcionário — e na licença prêmio ou especial.

Já o mesmo não acontece com aqueles dois outros tipos de licença que anteriormente assinalamos, por isso são *facultativas*, no sentido de que a autoridade competente *poderá* concedê-las, ou não.

— São sete, assim, os tipos de licença?

— Estatutárias, sim! De conformidade com o artigo 88 do Estatuto, conceder-se-á licença — para tratamento de saúde; por motivo de doença em pessoa da família; para repouso à funcionária gestante; para serviço militar obrigatório; para trato de interesses particulares; por motivo de afastamento do cônjuge, funcionário civil ou militar, e em caráter especial.

— Há alguma exigência para o funcionário ao entrar em licença?

— Sim. Deverá comunicar ao chefe da repartição o local onde poderá ser encontrado. Isso, a qualquer tempo, não só ao entrar no gozo da licença.

— Como fica a situação do funcionário com relação a vencimento ou remuneração durante a licença?

— Nos casos de tratamento de saúde do próprio funcionário e de tratamento de saúde de pessoa da família do funcionário, *até um ano*; no caso de licença à funcionária gestante, *durante quatro meses*; no caso de licença especial, *durante seis meses* em cada dez anos de efetivo exercício — será concedida a licença sem perda de vencimento ou remuneração.

— Foi dito que a licença *até um ano*, para tratamento de saúde de pessoa da família do funcionário, será concedida sem perda de vencimento ou remuneração. E depois de um ano?

— Do dia seguinte ao ano decorrido até dois anos, só terá o funcionário direito a dois terços do vencimento ou remuneração.

— E nos casos de licença para serviço militar obrigatório?

— Nos casos de licença para serviço militar obrigatório, para trato de interesses particulares e por motivo de afastamento do cônjuge, funcionário civil ou militar, será concedida a licença com perda total de vencimento ou remuneração. Na hipótese de licença por motivo de afastamento do cônjuge, a Lei nº 4.854, de 25 de novembro de 1965, admite a lotação do funcionário licenciado em repartições federais acaso existentes no novo local de residência, evitando, assim, a perda de vencimento ou remuneração.

— De quem a competência para conceder as licenças?



— Do chefe da repartição em que servir o funcionário, conforme o Regimento de cada órgão. No DASP, por exemplo, a autoridade que a concede é o Diretor-Geral. No Ministério das Minas e Energia, tanto quanto no Ministério da Educação e Cultura, é o Diretor da Divisão do Pessoal a autoridade competente.

— Qual o prazo da licença quando ela estiver na dependência de inspeção médica?

— Sua concessão será pelo prazo indicado no respectivo atestado ou laudo. Expirado esse prazo, o funcionário será submetido a nova inspeção, e o atestado ou laudo médico concluirá, de modo positivo, pela volta ao serviço, pela prorrogação da licença ou pela aposentadoria.

— Terminada a licença, deverá o funcionário reassumir imediatamente o seu cargo?

— Sim. A licença poderá, contudo, ser prorrogada *ex officio* ou a pedido. Nesta hipótese, deverá o pedido ser apresentado antes de findo o prazo de licença.

— E se indeferido?

— Considerar-se-á como de licença o período compreendido entre o seu término e o conhecimento oficial do despacho denegatório da prorrogação.

— Como deverá ser considerada a licença concedida dentro de sessenta dias, contados do término da licença anterior?

— Deve ser considerada como prorrogação, cumprindo observar não ser de aplicar essa regra quando a causa determinante da concessão da nova licença fôr diversa da que ensejou a licença anterior.

— Poderá o funcionário permanecer em licença por prazo superior a vinte e quatro meses?

— Em princípio, não! Salvo casos especiais.

— Que casos especiais são esses?

— Serviço militar obrigatório, afastamento para acompanhar o cônjuge, funcionário civil ou militar, e nos casos de licença a funcionário atacado de tuberculose ativa, alienação mental, cegueira etc.

— Expirado o prazo de vinte e quatro meses, deverá o funcionário ser submetido a nova inspeção médica?

— Sim! Nessa oportunidade, poderá ser considerado em condições de reassumir o exercício do cargo, ou ser considerado definitivamente incapaz para o serviço público, em condições, por conseguinte, de ser aposentado. Se fôr o caso, poderá cogitar-se também de sua readaptação. Diz o artigo 186 do Estatuto que a aposentadoria dependente de inspeção médica só será decretada depois de verificada a impossibilidade de readaptação do funcionário.



— E essa readaptação é tão difícil! E no caso de retardamento na conclusão dos exames necessários à verificação do estado de saúde do funcionário?

— Nessa hipótese, o período que exceder o prazo máximo será considerado como de prorrogação de licença. Veja-se, nesse sentido, o que dispõem o parágrafo único, do artigo 95, e o parágrafo único, do artigo 92, do Estatuto!

— Funcionário suspenso pode ser licenciado para tratamento de saúde?

— O antigo Estatuto dizia, expressamente, no parágrafo primeiro, do artigo 234, que "o funcionário suspenso perderá todas as vantagens e direitos decorrentes do exercício do cargo".

Na vigência, ainda, daquele diploma legal, manifestou-se o DASP no sentido de que, "ficando privado dos direitos relativos ao exercício do cargo, o funcionário suspenso não poderá pedir licença para tratamento de saúde, que é um direito existente em razão do exercício efetivo do cargo". (9)

O atual Estatuto não reproduziu semelhante dispositivo, por ser dispensável dizer explicitamente o que de modo implícito decorre do sentido da pena de suspensão.

— Funcionário em estágio probatório está impedido de tirar licença para tratamento de saúde?

— Seria o mesmo que indagar se funcionário em estágio probatório estaria impedido de ficar doente! A resposta é negativa. O DASP já opinou no sentido de que o funcionário deve permanecer em licença pelo prazo da lei e que, depois disso, lhe fôsse permitido voltar ao exercício do cargo em condições especiais, se o seu estado de saúde assim o exigisse, a fim de que fôsse favorecido seu ajustamento ao meio do trabalho, ou até que se verificasse a possibilidade de sua aposentadoria por invalidez. (10)

— Constitui falta funcional, passível de pena, a recusa a tratamento cirúrgico considerado adequado pelo órgão médico para efeito de recuperação de saúde?

— Se o funcionário não quer tratar-se quem poderá obrigá-lo? E, depois, que é tratamento cirúrgico adequado? Com efeito, diz o Estatuto, em seu artigo 203, que "será punido o funcionário que sem justa causa deixar de submeter-se a inspeção médica determinada por autoridade competente". No que se refere à obrigatoriedade de tratamento de moléstias, a lei silencia, não sendo lícito, por via de consequência, aplicar-se punição na hipótese de recusa, por parte de funcionário, de submissão a determinado processo de cura. (11)

---

(9) Parecer do DASP no Proc. nº 3.985/51, D.O. 7-6-952, p. 9.460.

(10) Parecer do DASP no Proc. nº 9.544/54, D.O. de 23-6-955, páginas 11.273-74.

(11) Pareceres da antiga D.P. e do Consultor Jurídico do DASP no Proc. nº 2.994/55 in D.O. de 19-20 de agosto de 1955, p. 15.917 e 15.995.



— Certo funcionário, licenciado para tratamento de saúde, de acôrdo com o artigo 104 do Estatuto, teria direito ao cômputo do período em que estêve licenciado para efeito de gratificação adicional ou promoção?

— Os casos de afastamento do serviço considerados como de efetivo exercício são aqueles enumerados no artigo 79 do Estatuto, vale dizer, férias, casamento, luto, exercício de outro cargo federal de provimento em comissão, convocação para serviço militar, júri e outros serviços obrigatórios por lei, licença especial, licença à gestante, ao funcionário acidentado em serviço ou atacado de doença profissional, missão ou estudo no estrangeiro quando permitido pelo Presidente da República, exercício de cargo em comissão nos Estados, Distrito Federal, Municípios ou Territórios, ou até o limite máximo de dois anos na licença ao funcionário acometido de tuberculose ativa, alienação mental, cegueira etc.

Assim, após o advento da Lei nº 5.375, de 7 de dezembro de 1967, superado está o entendimento de que não havia como computar-se o período em que o funcionário estêve licenciado de conformidade com o artigo 104 do Estatuto, para efeito de gratificação adicional, promoção ou férias. (12)

— Um funcionário encontra-se em licença e lhe deve ser aplicada pena de suspensão. Como proceder?

— O período de férias é sagrado! A aplicação da penalidade sômente pode ser providenciada após o retôrno do servidor ao exercício do cargo. Retruquei com férias quando se cogitou de se encontrar o funcionário em gôzo de licença! Mas é o mesmo caso! Seria de indagar, já que falamos em férias: poderia ser demitido funcionário em gôzo de férias? A resposta seria afirmativa: a demissão é como a morte — não escolhe hora, nem pessoa, nem lugar...

— A Administração pode tomar iniciativa para conceder licença para tratamento de saúde do funcionário?

— Sim. Esse tipo de licença — e só esse — é concedido, não só em razão de pedido do próprio servidor doente, como *ex officio*, isto é, por iniciativa do chefe. Desta ou daquela forma, é *indispensável a inspeção médica*, que deverá realizar-se, quando necessário, na residência do funcionário. Atente-se que, para a licença até noventa dias, a inspeção deverá ser feita por médicos da Seção de Assistência Social do órgão de pessoal.

— E na falta de tais médicos?

— Admite-se o laudo de outros médicos oficiais ou, excepcionalmente, atestado passado por médico particular com firma reconhecida, devidamente homologado pelo órgão de pessoal, após audiência do serviço médico da repartição.

— E se não homologada a licença?

— Será o funcionário obrigado a reassumir o exercício do cargo, sendo consideradas como de faltas justificadas os dias que

(12) Parecer do DASP no Proc. nº 4.646/64, D.O. de 7-1-965, p. 145.



deixou de comparecer ao serviço por êsse motivo, ficando caracterizada a responsabilidade do médico atestante. É claro que o funcionário poderá recorrer à autoridade superior.

Note-se que a inspeção poderá ser feita por um só médico oficial, no caso de licença até noventa dias.

— Como se procederá na hipótese de licença por prazo superior a noventa dias?

— Dependerá de inspeção realizada por *junta médica*. Excepcionalmente e a juízo da Administração, quando não fôr possível ou conveniente a ida de junta médica à residência do funcionário, a comprovação da doença poderá ser feita por atestado médico. Se a Administração tiver motivos para duvidar, poderá exigir a inspeção por outro médico ou por junta oficial.

— A licença para tratamento de saúde comporta alguma classificação?

— Sim. Classifica-se em três grupos distintos: em consequência de doença comum; em virtude de moléstia especificada em lei, vale dizer, tuberculose ativa, alienação mental etc., e em decorrência de acidente em serviço ou doença profissional.

— Quando no gozo dessa licença, o funcionário sofrerá restrição em seu vencimento?

— Não. Em qualquer uma daquelas hipóteses, durante o período de licença, ao funcionário é assegurada a percepção integral do vencimento ou remuneração.

Entendeu já o DASP que o funcionário acidentado em serviço tem direito até à continuidade do pagamento das diárias que vinha auferindo na ocasião do acidente. (13)

— Pode a autoridade competente exonerar ocupante de cargo em comissão ou dispensar ocupante de função gratificada, que esteja licenciado para tratamento de saúde e, em especial, acidentado em serviço?

— Sim, pode. Tanto o cargo em comissão quanto a função gratificada são de demissibilidade *ad nutum*, isto é, por livre arbítrio do poder nomeante.

— Um funcionário, em regime de tempo integral, deixará de perceber a gratificação correspondente enquanto estiver em licença para tratamento de saúde?

— Certamente que não! É o que decorre do que dispõe o artigo 57 da Lei nº 4.242, de 17 de julho de 1963. (14) Já existe nesse sentido parecer do DASP. (15)

— Um funcionário, em virtude de doença, deixou de comparecer à repartição durante três dias, obtendo, a seguir, licença

---

(13) Parecer do DASP no Proc. nº 1.646/66, D.O. de 15-5-968, páginas 3.900-01.

(14) Parecer do Dr. Luiz Rodrigues, Consultor Jurídico do DASP, no Proc. nº 4.390/67, D.O. de 14-7-967, p. 7.536.

(15) *Idem*, Proc. nº 2.571/67, D.O. de 11-5-967.



para tratamento de sua saúde. Como deverá proceder a Administração?

— As três faltas iniciais, por motivo de doença, devem ser abonadas *ex officio*, com fundamento no artigo 123 do Estatuto, contando-se a licença a partir do quarto dia útil, inclusive, uma vez que, por presunção legal, são assegurados todos os direitos e vantagens regulares, quanto às três primeiras faltas. (16)

— Durante a licença para tratamento de saúde, poderá o funcionário licenciado exercer uma atividade remunerada qualquer?

— Não! Seria isso uma burla! No período de licença, deverá ele abster-se de qualquer atividade remunerada, sob pena de interrupção imediata dos efeitos da licença, ainda que doente, com perda total do vencimento ou remuneração até que reassuma o cargo.

— Há quem suponha que essa proibição de exercer atividade remunerada é para qualquer tipo de licença!

— Ledo engano! A proibição está consignada no artigo 101 inscrito na Seção II que cogita da licença para tratamento de saúde.

\* \* \*

Vimos, anteriormente, as disposições gerais sobre o instituto das licenças do funcionário público federal, e o primeiro tipo que é o referente à licença para tratamento de sua própria saúde.

Cuidemos, agora, de dois outros tipos de licença — a por motivo de doença em pessoa da família e a para repouso à gestante.

As pessoas da família do funcionário que, estando doentes, justificam o primeiro desses tipos de licença são, por exemplo, os pais, os avós, o irmão, o filho, o enteado, o neto, o cônjuge — vale dizer — o descendente, o ascendente, o colateral, consanguíneo ou afim, até o segundo grau civil e o cônjuge do qual não esteja legalmente separado. É a licença prevista no artigo 106 do Estatuto.

— Essa licença é condicionada?

— Sua concessão o é! É necessário fique provado ser indispensável a assistência pessoal do funcionário que a requerer e que essa assistência não possa ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo. Sujeita ainda está à comprovação da doença na pessoa da família, mediante inspeção médica, que possibilitará decidir sobre a conveniência e oportunidade da concessão.

— Tem o funcionário direito a vencimento ou remuneração durante o período de licença por motivo de doença em pessoa de sua família?

— Tem. É-lhe assegurado o vencimento ou remuneração integral até o máximo de um ano.

— E daí em diante?



— Até que se completem vinte e quatro meses, o funcionário perceberá dois terços do respectivo vencimento ou remuneração.

— Por que vinte e quatro meses?

— Porque o funcionário não poderá permanecer em licença por tempo superior a esse prazo, salvo, como vimos, no caso de licença para serviço militar obrigatório ou por motivo de afastamento do cônjuge, ou por moléstia especificada em lei.

— E se permanecerem as razões que motivaram a licença?

— Ainda assim, extinguir-se-á a licença.

— Qual a autoridade competente para decidir sobre a concessão da licença e quais as providências que devem ser tomadas no caso de o funcionário requerer licença com fundamento no artigo 106 do Estatuto?

— Somente o médico oficial, incumbido de visitar o enfermo, poderá opinar se é *indispensável* a assistência pessoal do funcionário para o fim de obter licença por motivo de doença em pessoa da família.

Aduziu o DASP que, “realmente, não apenas a gravidade da moléstia, mas as circunstâncias peculiares de residência, situação econômica do servidor, número de pessoas que coabitam com o doente, possibilidade de hospitalização, deverão ser levadas em conta, para que se verifique ser indispensável a assistência pessoal do funcionário e esta não possa ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo. Ora — continuou aquele Departamento —, as medidas necessárias para facultar o exame desses vários elementos pelo médico oficial têm sido algumas vezes negligenciadas pelo órgão responsável da repartição em que tem *exercício* o funcionário. Daí as situações anômalas, em que surge a necessidade de provar *a posteriori* o fundamento da licença, criando problemas para o servidor e para a Administração. Para obviar tais inconvenientes, bastará que sejam tomadas, em tempo oportuno, as providências cabíveis. Assim, configurada a situação” — prevista no artigo 106 do Estatuto —, “deverá o funcionário requerer a concessão da licença, cujo cabimento será julgado pelo médico oficial incumbido de examinar o enfermo, uma vez conhecida a natureza da moléstia e a efetiva necessidade de assistência pelo servidor”. (17) É de notar que a competência para a concessão em geral, é do dirigente do órgão de pessoal, dependendo do Regimento de cada Ministério ou repartição.

— Será necessário que a pessoa doente da família do funcionário resida na mesma localidade?

— Não! Seria absurdo condicionar a assistência indispensável à pessoa doente à residência no próprio local em que serve o funcionário. É óbvio que a Administração examinará cada caso de per si e decidirá com senso humanitário e justo.

---

(17) Parecer do DASP no Proc. nº 9.167/53, D.O. de 19-12-953, p. 21.586.



— Um funcionário tem dez anos de serviço público e, nesse meio tempo, licenciou-se por motivo de doença em pessoa da família. Perderá êle direito à licença prêmio?

— Conforme! Diz o artigo 116 do Estatuto que, após cada decênio de efetivo exercício, ao funcionário que a requerer, conceder-se-á licença especial de seis meses com todos os direitos e vantagens do seu cargo. No parágrafo único, diz que não se concederá licença especial se houver o funcionário, em cada decênio, gozado licença por motivo de doença em pessoa da família, por mais de quatro meses ou cento e vinte dias.

Tem entendido a Administração que o período de quatro meses não é computado, porém não interrompe o decênio.

Assim, se o funcionário entre janeiro de 1958 e janeiro de 1968 estêve em licença por motivo de doença em pessoa da família, durante quatro meses ou cento e vinte dias, só terá direito à licença especial por aquêle período acrescido dos quatro meses ou cento e vinte dias, digamos, em fim de maio de 1968.

Já o período de mais de quatro meses ou cento e vinte dias interrompe o decênio para o fim de licença especial.

— Os períodos de licença para tratamento de saúde ou por motivo de doença em pessoa da família podem ser computados como tempo de serviço para efeito de quinquênios?

— Quando o período de tempo da licença não fôr expressamente considerado como de efetivo exercício, não pode ser computado para aquêle efeito. O DASP assim se manifestou com relação a triênios, antes, por conseguinte, do advento da Lei nº 4.345, de 28 de junho de 1964. (18)

Cumpra notar que, para êsse efeito, poderá ser computado, obviamente, o período de tempo, até o limite máximo de dois anos, em que o funcionário estiver em licença em razão de tuberculose ativa, de alienação mental e outras moléstias especificadas em lei, uma vez que, êsse limite de tempo, é considerado de efetivo exercício, de acôrdo com a Lei nº 5.375, de 7 de dezembro de 1967.

Observe-se que essa licença é concedida *por ano*; já a licença para tratamento de saúde é concedida *em dias*.

A licença de que agora iremos tratar é concedida *em meses*: a licença à *gestante*, de que trata o artigo 107 do Estatuto, que será concedida por quatro meses, mediante inspeção médica.

— Mas, não poderá o médico indicar o prazo da licença à gestante por cento e vinte dias?

— Não! O prazo da licença deverá ser indicado *por meses*, embora, para os efeitos legais, a contagem dêsse tempo deva ser feita por dias corridos.

— Não há possibilidade de ser negada a licença à gestante?

— Não! Será concedida compulsoriamente, desde que se verifique o estado de gestação!

— Mesmo que se trate de solteira?



— Ainda assim! Desde que se trate de pessoa do sexo feminino! A lei objetiva proteger a maternidade e dar a necessária assistência à funcionária em estado de gestação. É de notar que essa assistência deverá ter, necessariamente, início, para ter resultados positivos, no período que antecipa a delivrance, com a finalidade de propiciar o indispensável repouso à gestante.

— Se a licença é concedida necessariamente, deverá a gestante continuar a perceber seus vencimentos!

— Exatamente!

— A partir de quando?

— Do oitavo mês de gestação, salvo prescrição médica em contrário, vale dizer, que recomende seja ela antecipada.

— Além desses critérios, há normas expressas para a concessão de licença à gestante?

— Sim! Existe a Circular nº 16, do DASP, de 10 de junho de 1943, que estabeleceu instruções sobre o assunto...

— Mas, o atual Estatuto já é de 1952...

— Sim, e a Circular é anterior à própria Constituição de 1946, e foi expedida a *título de experiência*, porém está em pleno vigor. Em nosso país está provado que nem tudo que é passageiro ou provisório tem vida efêmera!

— O período de licença à gestante é considerado como de efetivo exercício, não é assim?

— Exatamente! Para todos os efeitos! É o chamado exercício ficto.

— Deverá a gestante, durante a licença, continuar a perceber gratificação de função?

— Sim, embora a autoridade competente não esteja impedida de dispensá-la da função gratificada. (19) Observe-se que a licença à gestante não deve interromper o pagamento da gratificação de tempo integral e dedicação exclusiva. (20)

— Pessoal que percebe mediante recibo faz jus à licença à gestante?

— Não! Assim como não tem direito a férias, porque não tem vínculo empregatício algum. Qualquer concessão que se fizer nesse sentido será uma liberalidade sem apoio em lei. Pode-se aduzir que seja uma iniquidade, que seja uma inconseqüência, mas isso resulta de procedimento aberrante de certos administradores — embora às vezes justificável — que recrutam pessoal contra recibo para serviço burocrático de natureza permanente...

— E o pessoal temporário?

— Bem, o pessoal temporário é diferente, possui vínculo empregatício, é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

— A gestante, regida pela legislação trabalhista, terá direito a seus salários no período de afastamento?

(19) *Idem*, no Proc. nº 6.474/56, D.O. de 26-12-956, p. 24.558.

(20) Parecer do Dr. Luiz Rodrigues, Consultor Jurídico do DASP, no Proc. nº 4.390/67, D.O. de 14-7-967, p. 7.536.



— Sim! Durante êsse período, terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acôrdo com a média dos seis últimos meses de trabalho. Terá direito, ainda, aos direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe facultado, demais disso, reverter à função que anteriormente ocupava.

Note-se que a concessão de auxílio-maternidade, por parte da instituição de previdência social, não isenta o empregador da obrigação de pagar os salários integrais. O pagamento, por exemplo, do décimo terceiro salário é sempre devido, assim como o do repouso semanal remunerado.

— Donde se conclui que pessoa estranha ao Serviço Público, que perceber gratificação de representação de Gabinete, não fará jus, também, à licença à gestante !

— Exatamente! Pois não tem vínculo de emprego com a Administração Pública.