

## **NOMEAÇÃO DE CANDIDATA APROVADA EM CONCURSO PÚBLICO DURANTE O PERÍODO DE LICENÇA À GESTANTE**

**Elisabete Fernandes Baffa<sup>1</sup>**

O presente artigo tem por objetivo analisar os reflexos da nomeação de candidata aprovada em concurso público durante o período de licença à gestante. Nesta hipótese, qual deve ser a conduta adotada pela Administração Pública: suspender a posse, assegurando sua vaga no concurso ou permitir que, superadas todas as etapas, a candidata entre em exercício e ato contínuo lhe seja concedida a licença?

A resposta deve ser precedida da análise dos mandamentos insertos na Constituição da República e demais normas que disciplinam a matéria, colacionando-se, após, a jurisprudência atualizada para, somente então responder: realizado o parto antes da nomeação de candidata aprovada em concurso público, deve a Administração Pública permitir que ela entre em exercício, concedendo-lhe, de imediato, a licença maternidade?

Palavras-chave: proteção à maternidade, licença à gestante, concurso público

---

<sup>1</sup> Procuradora do Município de Diadema. Especialista em Direito Administrativo Econômico pela Universidade Mackenzie. Especialista em Administração Pública pela Fundação Getúlio Vargas.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	03
2. A PROTEÇÃO À MATERNIDADE .....	04
3. DURAÇÃO DA LICENÇA À GESTANTE .....	06
4. NOMEAÇÃO DE CANDIDATA APROVADA EM CONCURSO PÚBLICO DURANTE O PERÍODO DE LICENÇA MATERNIDADE .....	08
5. CONCLUSÃO .....	15
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	

## 1. INTRODUÇÃO

Pretendemos, com este artigo, refletir acerca da conduta que deve adotar a Administração Pública quando nomeia candidata aprovada em concurso público, cujo parto tenha sido realizado nos 180 (cento e oitenta)<sup>2</sup> dias anteriores à convocação.

Por se tratar de situação que não é frequente, pode-se afirmar com relativa segurança que as legislações que regem os servidores públicos nas diversas esferas de governo não disciplinam essa hipótese.

Deparando-se com lacuna na lei, deve o administrador público, utilizando critérios de hermenêutica jurídica, adotar solução que harmonize as normas contidas na legislação local com a Constituição da República.

Assim, para atingir nosso objetivo analisaremos os mandamentos insertos na Constituição Federal e as disposições contidas na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990<sup>3</sup>, colacionando jurisprudência que demonstre como nossos Tribunais têm enfrentado a matéria.

---

<sup>2</sup> Não obstante várias legislações tenham concedido à gestante 180 (cento e oitenta) dias de licença, a Constituição Federal estabelece que a licença à gestante é de 120 (cento e vinte) dias. Esta questão será apreciada no momento oportuno.

<sup>3</sup> A Lei nº 8.112/90 dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

## 2. A PROTEÇÃO À MATERNIDADE

A Constituição da República, na mesma esteira dos princípios consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>4</sup>, reconhece a necessidade de proteger a maternidade, conferindo a essa proteção natureza de direito social. Esta a dicção do artigo 6º:

**Art. 6º** - São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Em consonância com o mandamento colacionado retro os artigos 201, inciso II, e 203, inciso I, ambos da Lei Maior, consagram, expressamente, a proteção à maternidade, *verbis*:

**Art. 201** - A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

I - .....

II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;

**Art. 203** - A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice.

Além de garantir a proteção à maternidade, a Constituição Federal assegurou, ainda, a licença à gestante, direito este conferido às trabalhadoras urbanas, rurais e servidoras ocupantes de cargo público, nos termos do inciso XVIII do artigo 7º e do § 3º do artigo 39, cuja redação colacionamos *infra*:

---

<sup>4</sup> Art. 25, 2: A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social.

**Art. 7º** - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....

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

Art. 39 - .....

.....

**§ 3º** - Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no **art. 7º**, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, **XVIII**, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir. (grifamos)

Contudo, diversamente do que às vezes imagina o senso comum, as garantias insertas na Constituição da República não se destinam única e exclusivamente à proteção da maternidade.

Destarte, a outra face da garantia constitucional da licença maternidade é o dever de ela – servidora que deu à luz – garantir ao recém-nascido plena assistência, dispensando-lhe os cuidados imprescindíveis para atendimento a suas necessidades vitais. Esse dever decorre do mandamento inscrito no artigo 227, *caput*, da Constituição Federal:

**Art. 227** - É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

### 3. DURAÇÃO DA LICENÇA À GESTANTE

Consoante verificamos linhas atrás, a Constituição da República assegura 120 (cento e vinte) dias de licença à gestante, seja ela trabalhadora da iniciativa privada, seja ela servidora pública.

Não obstante isso, o Município de Beberibe (CE), ampliou a licença maternidade de suas servidoras para 06 (seis) meses em 2005<sup>5</sup>. Foi o primeiro Município a ampliar esse direito.

A iniciativa supramencionada coincidiu com o projeto de lei apresentado pela Senadora Patrícia Saboya, projeto este que deu origem à Lei Federal nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã, estendendo a licença maternidade para 180 (cento e oitenta) dias, se observados os requisitos nela estatuídos.

Visando a estimular a adesão das pessoas jurídicas de direito privado ao Programa Empresa Cidadã, a lei supramencionada permite a prorrogação da licença maternidade por 60 (sessenta) dias – totalizando 180 (cento e oitenta) dias – concedendo incentivos fiscais às empresas.

A iniciativa, em conformidade com o magistério de Pedro Lenza, é tímida e discriminatória, *verbis*:

A Lei nº 11.770/2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã, regulamentada pelo Dec. N. 7.052/2009, permitiu a prorrogação da licença-maternidade por 60 dias, mediante incentivos fiscais à empresas, totalizando, assim, o período de 180 dias.

Essa novidade, contudo, mostra-se tímida e discriminatória, pois não atinge as empresas optantes pelo Simples e, ainda, depende da vontade do empresário de aderir ao programa.

No âmbito da Administração Pública a Lei supramencionada permite a prorrogação por 60 (sessenta) dias da duração da licença maternidade de suas servidoras, nos seguintes termos:

---

<sup>5</sup> Fonte: <http://www.oab.org.br/util/print/5765?print=Noticia>. Consulta realizada em 31 mar 2016.

**Art. 2º** - É a administração pública, direta, indireta e fundacional, autorizada a instituir programa que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, nos termos do que prevê o art. 1º desta Lei<sup>6</sup>.

Com o advento da legislação federal, vários entes públicos ampliaram o período de licença maternidade. À guisa de exemplo mencionamos os Municípios de São Paulo<sup>7</sup> e de Diadema<sup>8</sup>.

A duração da licença concedida à gestante, por ora, depende da legislação de cada ente público. Noutro dizer: também depende da vontade de terceiro – *in casu* o Chefe do Executivo – a ampliação do direito. Contudo, essa realidade está em vias de ser alterada.

Com efeito, está em trâmite Proposta de Emenda à Constituição Federal visando à ampliação da licença maternidade para 180 (cento e oitenta) dias e da licença paternidade para 30 (trinta) dias<sup>9</sup>.

Nessa esteira, aprovada a Proposta sobredita o direito à licença maternidade pelo período de 180 (cento e oitenta) dias não mais dependerá de lei específica de cada ente político, tampouco da adesão das pessoas jurídicas de direito privado ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008.

Não obstante o avanço que a novel legislação representa, ela é insuficiente para resguardar os direitos constitucionalmente garantidos, haja vista que, enquanto não aprovada a Proposta de Emenda à Constituição, a ampliação do direito depende da conveniência do empregador, seja ele público, seja ele privado.

---

<sup>6</sup> **Art. 1º** - É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.

<sup>7</sup> Artigo 148 do Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de São Paulo, alterado pela Lei nº 14.872, de 31 de dezembro de 2008.

<sup>8</sup> Artigo 137 do Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Diadema, com a redação atribuída pela Lei Complementar nº 281, de 22 de dezembro de 2008.

<sup>9</sup> A tramitação da Proposta de Emenda à Constituição pode ser acompanhada no endereço <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120501>.

#### 4. NOMEAÇÃO DE CANDIDATA APROVADA EM CONCURSO PÚBLICO DURANTE O PERÍODO DE LICENÇA MATERNIDADE

Não obstante seja incontroverso o direito consagrado na Constituição da República, a Administração Pública poderá se deparar com situação *sui generis*: convocar candidata que dera à luz há poucos dias e, por conseguinte, está no período em que, se servidora pública fosse, estaria em licença maternidade.

Nesta hipótese, a conduta adotada pela Administração Pública dependerá da apreciação, num primeiro momento, das normas contidas no Estatuto dos Funcionários Públicos da esfera de governo respectiva, especialmente aquelas que disciplinam as licenças, sempre à luz da Constituição da República.

Para melhor inteligência de nosso raciocínio, apreciaremos a matéria com base na legislação que rege os servidores públicos no âmbito federal: a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

A análise deve, assim, iniciar com as normas que regem a licença à gestante. Esta a dicção do artigo 207 da Lei nº 8.112/90:

**Art. 207.** Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.<sup>10</sup>

Atribuindo-se interpretação literal à norma supratranscrita conclui-se que a nova servidora não poderá usufruir da licença à gestante.

O raciocínio é singelo: a Lei estabelece que a licença será concedida à *servidora gestante*. Assim, se ao ingressar nos quadros funcionais da União, de suas autarquias e das fundações públicas federais a funcionária não estava gestante, não seria a ela concedida a licença prevista na norma colacionada retro, haja vista que a Administração Pública é regida, dentre outros, pelo princípio da estrita legalidade.

---

<sup>10</sup> O Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008, prorrogou a licença à gestante por 60 (sessenta) dias, observados os requisitos nele estatuídos.



Registramos que o E. Tribunal de Justiça Paulista, nos autos da Apelação nº 9202614-26.2009.8.26.0000, proferiu decisão que, adotando interpretação literal, consagrou o princípio da legalidade estrita. Reproduzimos a seguir excertos de interesse:

*RECURSO DE APELAÇÃO – DIREITO ADMINISTRATIVO – PROCESSO SELETIVO PARA O INÍCIO DO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO-ATIVIDADE DE AGENTE DE SERVIÇOS ESCOLARES – CANDIDATA APROVADA NO CERTAME – NÃO COMPARECIMENTO, DENTRO DO PRAZO LEGAL, PARA INÍCIO DA FUNÇÃO EM DECORRÊNCIA DE FORÇA MAIOR (NASCIMENTO DA FILHA) – PRETENSÃO AO RECEBIMENTO DE LICENÇA MATERNIDADE – IMPOSSIBILIDADE – RECONHECIMENTO, APENAS, DO DIREITO AO INÍCIO DA FUNÇÃO. 1. Até o efetivo início do exercício da função-atividade de Agente de Serviços Escolares, a candidata não tem vínculo administrativo e funcional, para todos os efeitos legais. 2. A licença maternidade, nos termos do artigo 198 da Lei Estadual nº 10.261/68, é concedida apenas à funcionária gestante. 3. O não comparecimento da apelada, no prazo regulamentar, para início do exercício das funções, em razão de força maior, não impede que seja admitida posteriormente. 4. Sentença de parcial procedência mantida. 5. Recurso de apelação desprovido.*

.....

*Porém, a apelada não faz jus à licença gestante. Embora tenha direito ao início do exercício da função-atividade, mesmo fora do prazo legal, pelos motivos acima expostos, no momento do nascimento da filha, a apelada **ainda não tinha vínculo com a Administração Pública**. Isso porque, apenas após o início do exercício da função-atividade que lhe foi destinada teria início o vínculo com a Administração, nos termos dos artigos 57 e 198 da Lei Estadual nº 10.261/68 – Estatuto dos Funcionários Públicos do Estado de São Paulo. Ora, **não tendo vínculo administrativo funcional no momento do nascimento da filha, não há falar em direito à licença maternidade**.*

*E com acerto decidiu o MM. Juízo sentenciante, como se vê:*

No caso “sub judice” a autora realizou o exame de sanidade e capacidade física, ..., sendo considerada apta, conforme se verifica pelo teor da certidão de fl. 19. Todavia, **para fazer jus à licença maternidade não basta simples aptidão para o exercício de cargo ou função pública. Era imprescindível que estivesse previamente no exercício da função para a qual foi aprovada em concurso público**, como determina o artigo 57 do Estatuto do Funcionário Público.

Vejam que o *caput* do artigo 198 da lei sob comento é claro ao dispor que: “à funcionária gestante será concedida (...)”. Portanto, **é imperiosa a necessidade de a gestante ser funcionária, quer dizer, estar no exercício de cargo público ou função-atividade, e sem essa condição não é possível a concessão da licença maternidade.** (grifamos)

De outro vértice, considerando que a licença maternidade visa, consoante mencionamos anteriormente, a assegurar direito da gestante e, também, o atendimento às necessidades básicas do recém-nascido, é possível atribuir outra interpretação ao direito sob análise.

Destarte, outros princípios devem ser observados na interpretação das leis, de forma que se extraia delas significado que se coadune com o propósito da norma que a inspirou e especialmente, que seja compatível com a Constituição Federal.

Assim, se a licença à gestante visa a assegurar ao recém-nascido os cuidados indispensáveis ao atendimento de suas necessidades vitais, a interpretação do artigo 207 da Lei nº 8.112/90 deve ser realizada partindo-se dessa premissa, premissa esta que é reflexo de outras garantias insertas na Constituição da República, notadamente a dignidade da pessoa humana e a isonomia.

Nesse diapasão, é possível afirmar que o direito à licença maternidade – que, relembramos, possui assento constitucional, - não pressupõe que o nascimento seja posterior ao ingresso no serviço público, pois tal interpretação, sob a alegação de observância ao princípio da legalidade estrita<sup>11</sup>, representaria contrariedade a outros princípios, também de *status* constitucional.

A interpretação que melhor se coaduna com a Constituição Federal será, portanto, aquela que preserva os direitos da mãe e da criança, haja vista que recusar o exercício do direito à mãe significa, irremediavelmente, sacrificar os direitos da criança.

Necessário, então, analisar as normas que regem os atos que antecedem o exercício dos servidores públicos federais. Convém lembrar:

---

<sup>11</sup> O princípio da legalidade, vetor da administração pública, está inscrito no *caput* do artigo 37 da Constituição da República.

aprovada em concurso público a candidata é nomeada<sup>12</sup>, iniciando-se o prazo para a posse.

No âmbito da Administração Pública Federal, a candidata aprovada em concurso público terá 30 (trinta) dias para tomar posse, nos termos do § 1º do artigo 13 da Lei nº 8.112/90, *litteris*:

**Art. 13** - A posse dar-se-á pela assinatura do respectivo termo, no qual deverão constar as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado, que não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previstos em lei.

**§ 1º** - A posse ocorrerá no prazo de trinta dias contados da publicação do ato de provimento.

O Estatuto dos Servidores Públicos Federais contempla hipótese de nomeação para cargo público de candidata que já seja servidora e esteja, à época da nomeação, em licença maternidade. Esta hipótese está prevista no § 2º do mesmo artigo 13:

**§ 2º**- Em se tratando de servidor, que esteja na data de publicação do ato de provimento, em licença prevista nos incisos I, III e V do art. 81, ou afastado nas hipóteses dos incisos I, IV, VI, VIII, alíneas "a", "b", "d", "e" e "f", IX e X do art. 102, o prazo será contado do término do impedimento.

Com a posse inicia-se o prazo para a candidata entrar em exercício, prazo este que está previsto no § 1º do artigo 15 da Lei nº 8.112/90. Convém transcrevê-lo:

**Art. 15** - Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo público ou da função de confiança.

**§ 1º** - É de quinze dias o prazo para o servidor empossado em cargo público entrar em exercício, contados da data da posse.

---

<sup>12</sup> A investidura em cargo público se dá com a nomeação.

As normas atinentes ao exercício em cargo público da administração pública federal disciplinam, ainda, as hipóteses em que o prazo para início do exercício não é observado.

Com efeito, o § 2º do artigo 15 da Lei nº 8.112/90 estabelece que não observado o prazo de 15 (quinze) dias o servidor será exonerado, observando-se, contudo, o contido no artigo 18 da mesma lei, cuja redação reproduzimos a seguir:

**Art. 18** - O servidor que deva ter exercício em outro município em razão de ter sido removido, redistribuído, requisitado, cedido ou posto em exercício provisório terá, no mínimo, dez e, no máximo, trinta dias de prazo, contados da publicação do ato, para a retomada do efetivo desempenho das atribuições do cargo, incluído nesse prazo o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede.

**§ 1º** - Na hipótese de o servidor encontrar-se em licença ou afastado legalmente, o prazo a que se refere este artigo será contado a partir do término do impedimento.

Da leitura das normas que disciplinam o exercício dos servidores públicos federais conclui-se que, mais uma vez, elas se preocuparam apenas com aqueles que já são ocupantes de cargo público.

Não poderia ser diferente, é impossível à lei disciplinar todas as situações fáticas que podem surgir. Noutras palavras: o ordenamento jurídico possui lacunas, lacunas que devem ser supridas pelo intérprete visando à solução do caso concreto.

Esta a hipótese sob análise: a Lei nº 8.112/90 não disciplina como se garantirá licença maternidade à candidata aprovada em concurso público nomeada logo após o parto. A lacuna, então, deve ser suprida.

Assim, partindo do direito assegurado na Constituição da República, que não comporta restrições, e apreciando as normas aplicáveis à servidora pública nomeada para outro cargo público, três interpretações são possíveis.

A primeira solução que se apresenta é, com a aplicação da analogia, permitir que nomeada, a candidata comunique à administração, por ato inequívoco, que está no período de licença maternidade e, com isso, tenha o prazo para a posse

postergado até o término da licença. Aplica-se, por analogia, as disposições contidas no § 2º do artigo 13 da Lei nº 8.112/90.

Pode-se sustentar, ainda, a aplicação por analogia da disposição contida no § 1º do artigo 18 do Estatuto dos Servidores Públicos Federais. Empossada, o início do exercício será postergado para o término do afastamento.

Por fim, com fundamento na Constituição da República, pode-se sustentar que o direito à licença maternidade não comporta restrições. Assim, a candidata deve ser nomeada, empossada, entrar em exercício e, ato contínuo, ser afastada até que se complete o período de licença maternidade.

Adotando esta interpretação, colacionamos decisão proferida pelo Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios, reconhecendo que a candidata empossada durante o período de licença maternidade não pode ter o exercício desse direito obstado:

*Processo nº 2012 00 2 017868-9*

*Reg. Acórdão 656552*

*Relator Des. ARNOLDO CAMANHO DE ASSIS*

*Impetrante(s) ALINE CÂNDIDA FERREIRA*

*Advogado(s) VITALINO JOSÉ FERREIRA NETO*

*Informante(s) SECRETÁRIO DE ESTADO DE SAÚDE DO DISTRITO FEDERAL*

*Interessado(s) DISTRITO FEDERAL*

*Advogado(s) JOSÉ CARLOS ALVES DE OLIVEIRA (Procurador)*

*Origem LICENÇA MATERNIDADE*

*Ementa: MANDADO DE SEGURANÇA. CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. **CANDIDATA APROVADA EM CONCURSO PÚBLICO** PROMOVIDO PELA SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE DO DISTRITO FEDERAL. ENFERMEIRA. **POSSE EFETIVADA. GOZO DA LICENÇA-MATERNIDADE OBSTADO. OFENSA A DIREITO CONSTITUCIONAL.** 1. O gozo de licença-maternidade é direito assegurado pelo art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, resguardando a dignidade da mulher e o livre exercício profissional, bem como o desenvolvimento saudável do recém-nascido, considerada prioridade absoluta do Estado, nos termos do art. 227, da Constituição Federal. 2. Evidenciando-se que a servidora pública, recém empossada, está em período de gozo da licença-maternidade, e que seu exercício foi indevidamente obstado pela Administração Pública, impõe-se a concessão da ordem, sob pena de restar violado direito líquido e certo de natureza constitucional. 3. Segurança concedida.*

*Decisão Segurança concedida. Unânime. (Acórdão nº 656552, 20120020178689MSG, Relator: ARNOLDO CAMANHO DE ASSIS, Conselho Especial, Data de Julgamento: 19/02/2013, Publicado no DJE: 27/02/2013. p. 46, destacamos)*

A adoção desta interpretação – concessão da licença maternidade à candidata empossada durante os 180 (cento e oitenta) dias posteriores ao parto – gerará reflexos na esfera de direitos da servidora e, por conseguinte, gerará ônus à Administração.

Destarte, o período de licença gestante é computado para fins de estágio probatório, férias e demais vantagens inerentes ao cargo, conforme se deduz da dicção do artigo 102 da Lei nº 8.112/90, *verbis*:

**Art. 102** - Além das ausências ao serviço previstas no art. 97, são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

**VIII** - licença:

**a)** à gestante, à adotante e à paternidade.

Na esfera da Administração Pública, os ônus, que advêm dos direitos supramencionados, são de dois aspectos: o primeiro de natureza financeira, especialmente pagamento de salários; o segundo na esfera dos serviços prestados, uma vez que, não obstante a vaga tenha sido preenchida, o órgão permanecerá com defasagem de pessoal.

De outro vértice, se adotada a interpretação que, por analogia, aplica o § 2º do artigo 13, ou o § 1º do artigo 18, estar-se-á preservando o direito constitucionalmente consagrado, sem que isso gere reflexos na esfera financeira.

## 5. CONCLUSÃO

Das considerações contidas neste artigo conclui-se que há três soluções possíveis, que podem ser classificadas em restritiva, temperada e ampliativa.

A primeira delas – restritiva -, com fundamento no princípio da legalidade estrita, vetor da Administração Pública, garantirá o direito constitucional à candidata nomeada somente se o estatuto dos servidores da esfera de governo contiver previsão expressa.

A solução temperada, por sua vez, com fulcro na interpretação das normas contidas no estatuto funcional do ente federado à luz da Constituição Federal, garantirá o direito à candidata nomeada mediante a aplicação, por analogia, das hipóteses legais que autorizam sejam a posse ou o exercício postergado para o término da licença.

Por fim, adotando-se interpretação ampliativa, a candidata exercerá o direito que lhe é constitucionalmente assegurado sem nenhuma restrição, isto é, tomará posse, entrará em exercício e, de imediato, entrará em gozo de licença à gestante.

A decisão, qualquer que seja, deve ser fundamentada, com a aplicação da legislação local interpretada à luz dos princípios insertos na Constituição Federal.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 19. ed. rev., atual. e ampl.

São Paulo: Saraiva, 2015.

<http://www12.senado.leg.br/institucional>

[www.oab.org.br](http://www.oab.org.br)

[www.tjdft.jus.br](http://www.tjdft.jus.br)

[www.tjsp.jus.br](http://www.tjsp.jus.br)