



<b>PROCESSO</b>	
<b>INTERESSADO</b>	CPFi - CAU/SP
<b>ASSUNTO</b>	<b>Definições desconto licença maternidade/paternidade</b>
<b>DELIBERAÇÃO Nº 112/2022 - CPFi -CAU/SP</b>	

A COMISSÃO DE PLANEJAMENTO E FINANÇAS - CPFi - CAU/SP reunida ordinariamente e de forma híbrida, via Microsoft Teams e na sede do CAU/SP, no uso das competências que lhe conferem os artigos 91 e 98 do Regimento Interno do CAU/SP, após análise do assunto em epígrafe, e

Considerando a Resolução 193/2020, que dispõe sobre anuidades, revisão, parcelamento e ressarcimento de valores devidos aos Conselhos de Arquitetura e Urbanismo dos Estados e do Distrito Federal (CAU/UF), protesto de dívidas, inscrição em dívida ativa e dá outras providências;

Considerando o Artigo 6º, da Resolução 193/2020, que dá prazos e condições de pagamento de anuidades, e que em seu item “f” concede desconto de 50% (cinquenta por cento) na anuidade do exercício subsequente para arquitetos e urbanistas ou arquitetas e urbanistas que estejam usufruindo ou tenham usufruído de licença-maternidade ou licença paternidade, considerando ainda os casos de parto a termo, antecipado e/ou com bebê natimorto, adoção de menor de idade ou guarda judicial para fins de adoção (texto incluído pela Resolução CAU/BR nº 211/2021);

Considerando a RIA 024/2022, divulgada em 20/06/2022, que informa sobre os três descontos de anuidades que entrarão em vigor a partir de 1º de julho de 2022, conforme previsto no art. 6º, parágrafo 1º, alíneas "d" a "f" da Resolução nº 211/2021, e que foram disponibilizados eventos no SICCAU para os profissionais solicitarem o pedido, com a ressalva de que os descontos, após deferidos, serão aplicados na anuidade de 2023;

Considerando que a mesma RIA 024/2022 traz a informação de que o desconto referido deverá ser solicitado pelo profissional por meio de protocolo e que não foram estabelecidos pela Resolução 193/2020 e suas alterações, documentação específica e prazos para análise, recomendando aos CAU/UF que o façam, no menor prazo possível utilizando sua discricionariedade;

Considerando o GAD 45651 que esclarece o posicionamento da CPFI CAU/BR sobre a concessão do desconto a todas as mães independentemente do vínculo de trabalho: “O assunto foi discutido em reunião da CPFI, no qual foi apontado que a intenção do legislador era conceder a TODAS AS MÃES (não apenas as que tenham direito a licença-maternidade), e o texto da Resolução acabou por não atender. O assunto será discutido na próxima reunião”;

Considerando a Mjur 093/2022 que dispõe sobre a concessão do desconto licença maternidade/paternidade constante da Resolução CAU/BR nº 193/2020, tendo em vista divergências na interpretação da norma, conforme descrito no Memorando nº 161/2022/CAUSP – GF;

Considerando que todas as deliberações de comissão devem ser encaminhadas à Presidência do CAU/SP, para verificação e encaminhamentos, conforme Regimento Interno do CAU/SP.

#### **DELIBERA:**

1. Ratificar os entendimentos abarcados na Manifestação Jurídica 093/2022, concedendo o desconto de 50 % para anuidade de 2023 para mães/pais que tiveram a licença a partir de agosto de 2021 e finalizada em 2022; profissionais que se tornaram mães e pais em 2022



independentemente do vínculo de trabalho; prorrogação do desconto para mulheres lactantes somente nos casos que já possuem o protocolo deferido anteriormente.

2. Encaminhar essa deliberação à Presidência do CAU/SP para análise e demais providências cabíveis.

Com **09 votos favoráveis** dos conselheiros Renata Alves Sunega, Barbara Emilia Kemp Dugaich Auto, Rayssa Saidel Cortez, Daniel Passos Proença, Fernanda Simon Cardoso, Jose Renato Soibermann Melhem, Rosana Ferrari, Sandra Aparecida Rufino e Vera Lúcia Blat Migliorini, **00 votos contrários e 00 abstenções**.

São Paulo/SP, 17 de novembro de 2022.

Considerando o estabelecido no Despacho PRES-CAUSP nº 019/2020, que aprovou a participação virtual de membros de comissões permanentes do CAU/SP nas reuniões presenciais, atesto a veracidade e a autenticidade das informações prestadas.

**ALEXANDRE SUGUIYAMA ROVAI**  
Supervisor de Planejamento Orçamentário



**MANIFESTAÇÃO JURÍDICA N.º 093/2022/JUR/CAU/SP**

São Paulo, 19 de outubro de 2022.

**RESPOSTA AO MEMORANDO Nº  
161/2022/CAUSP-GF – RESOLUÇÃO  
CAU/BR Nº 193/2020 – DESCONTO  
LICENÇA MATERNIDADE – ANÁLISE.**

À Sra. Chefe de Gabinete do CAU/SP,

**I- DO RELATÓRIO**

1. Trata-se de solicitação da Gerência Financeira para manifestação desta Assessoria Jurídica sobre a concessão do desconto licença maternidade constante da Resolução CAU/BR nº 193/2020, tendo em vista divergências na interpretação da norma, conforme descrito no Memorando nº 161/2022/CAUSP – GF.

**II- DA DELIMITAÇÃO DA ANÁLISE**

2. Preliminarmente, cumpre assinalar que a finalidade desta manifestação jurídica é orientar o Gestor Público quanto às exigências legais para a prática do ato administrativo sob o aspecto jurídico-formal, uma vez que foge à competência legal desta Assessoria Jurídica examinar aspectos técnicos, orçamentários e de mérito, nos termos do Enunciado nº 07 do Manual de Boas Práticas Consultivas da Advocacia-Geral da União.

3. No mais, destacamos que a presente Manifestação apresenta natureza meramente opinativa e, por esta razão, as orientações apresentadas não se tornam vinculantes para o gestor público, o qual pode, de forma justificada, adotar orientação contrária ou diversa daquela emanada por esta Assessoria Jurídica.

**III- DA ANÁLISE**

4. A Resolução CAU/BR nº 193, de 24 de setembro de 2020 assim preceitua:

*Art. 6º (...)*

*§1º Além dos descontos previstos nos incisos I, II e III deste artigo, para o pagamento integral à vista da anuidade, será concedido desconto adicional de: (Incluído pela Resolução CAU/BR nº 211, de 19 de novembro de 2021)*

*(...)*

*f) 50% (cinquenta por cento) na anuidade do exercício subsequente para arquitetos e urbanistas ou arquitetas e urbanistas que estejam usufruindo ou tenham usufruído de licença-maternidade ou licença paternidade. (Incluído pela Resolução CAU/BR nº 211, de 19 de novembro de 2021)*

*§2º O desconto previsto na alínea “f” será concedido no exercício subsequente ao início da licença-maternidade ou licença paternidade, mediante solicitação e apresentação da documentação pertinente, e compreenderá os casos de parto a*



*termo, antecipado e/ou com bebê natimorto, adoção de menor de idade ou guarda judicial para fins de adoção. (Incluído pela Resolução CAU/BR n° 211, de 19 de novembro de 2021)*

*§3° O desconto para licença-maternidade previsto na alínea “f” será passível de prorrogação, mediante solicitação, pelo período de um ano, para mulheres lactantes. (Incluído pela Resolução CAU/BR n° 211, de 19 de novembro de 2021)*

5. Inicialmente, verifica-se que referido regramento não determina a concessão de licença maternidade ou paternidade a nenhum profissional inscrito, mas, tão somente a aplicação de desconto de 50% nas anuidades daqueles que se enquadrarem no texto do art. 6º, alínea “f” e §2º, de referido normativo.

6. No entendimento desta Assessoria, segundo uma interpretação sistemática<sup>1</sup> da norma, em que esta é analisada dentro do sistema jurídico como um todo, considerando os princípios gerais de direito e as normas superiores, de forma sincrônica, o termo “licença maternidade/licença paternidade” foi utilizado de forma geral para quem se tornou mãe/pai e situações equiparadas pelo §2º do artigo 6º, da Resolução CAU/BR n° 193/2020.

7. Isso porque não seria pertinente o Conselho tratar profissionais de forma desigual, concedendo desconto de anuidade a mãe/pai AU empregado, servidor e autônomo contribuinte do INSS (que continuam tendo renda nos afastamentos) daqueles que são autônomos eventualmente não contribuintes do INSS ou estão desempregados, portanto, não usufruem do benefício chamado licença maternidade/paternidade.

8. Também, há uma divergência de informações entre a alínea “f” do §1º do art. 6º da Resolução CAU/BR n° 193/2020 (que permite a concessão de desconto na anuidade do exercício subsequente a arquitetos que ainda estejam usufruindo da licença maternidade/paternidade) e o §2º do artigo 6º da mesma Resolução (determina que o desconto previsto na alínea “f” será concedido no exercício subsequente ao início da licença maternidade)

9. Sobre essa divergência surge o questionamento: devemos considerar que a concessão do benefício deve ser realizada no ano subsequente ao início da licença maternidade/paternidade ou subsequente ao final, por exemplo, no caso de “ainda estar usufruindo”?

10. Neste caso, estamos diante de uma antinomia normativa, ou seja, diante da existência de duas normas conflitantes e válidas, emanadas de uma mesma autoridade competente, não sendo possível saber qual delas deverá ser aplicada ao caso concreto.

11. Nas palavras de Norberto Bobbio, “A situação de normas incompatíveis entre si é uma das dificuldades frente as quais se encontram os juristas de todos os tempos, tendo esta situação uma denominação própria: antinomia. Assim, em considerando o ordenamento jurídico uma unidade sistêmica, o Direito não tolera antinomias.” (BOBBIO, Norberto. Teoria do Ordenamento Jurídico. 1ª Edição. 2011. P. 87.)

12. As antinomias normativas são solucionadas com a aplicação de três critérios, o hierárquico, cronológico e da especialidade.

---

<sup>1</sup> “Consiste o Processo Sistemático em comparar o dispositivo sujeito a exegese com outros do mesmo repositório ou de leis diversas, mas referentes ao mesmo objeto” (MAXIMILIANO, Carlos. “Hermenêutica e Aplicação do Direito”. 20ª Edição. Rio de Janeiro. Forense, 2011. p. 104)



13. No presente caso, não há hierarquia entre as normas divergentes, ambas entraram em vigor na mesma data e não há relação de especialidade, pois a divergência está entre artigos dentro do mesmo regramento.

14. Assim, estamos diante de uma *“oposição que ocorre entre duas normas contraditórias (total ou parcialmente), emanadas de autoridades competentes num mesmo âmbito normativo, que colocam o sujeito numa posição insustentável pela ausência ou inconsistência de critérios aptos a permitir-lhe uma saída nos quadros de um ordenamento dado.”* (FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. Introdução ao Estudo do Direito: técnica, decisão, dominação. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1994, p. 211.)

15. Neste caso, ainda que a CPFi-CAU/BR tenha se manifestado indicando que deveria ser considerado o **início** da licença, **ambas as normas permanecem vigentes**, nos parecendo ser necessária **alteração legislativa de modo a esclarecer a questão definitivamente, não dando margem de interpretações divergentes a uma mesma regra.**

16. Assim, entendemos que a norma a ser aplicada é a mais benéfica ao contribuinte, em uma interpretação ampla do normativo, devendo ser considerado o texto da alínea “f” do §1º do art. 6º da Resolução CAU/BR nº 193/2020, podendo, portanto, **o desconto ser concedido a profissional citada no Memorando em análise como exemplo da situação.**

17. Ressaltamos que **os posicionamentos acima tratam de interpretação da norma, que comporta entendimento diverso, devendo o CAU/BR unificar os procedimentos em todos os CAU/UF, conforme art. 39 da Lei nº 12.378/2010.**

18. Em continuidade, com relação aos documentos a serem aceitos para comprovação da situação, vai depender da resposta do CAU/BR ou do posicionamento justificado adotado pelo CAU/SP até unificação do entendimento pelo Conselho Federal.

19. Caso o entendimento seja pela aplicação do desconto apenas para profissionais AU empregados, servidores, autônomos contribuintes do INSS ou equiparados que, em todo caso, usufruam da chamada “licença maternidade/paternidade”, deve ser comprovado o **gozo de referida licença perante a empresa ou órgão que o AU trabalha ou perante o INSS (autônomos contribuintes).**

20. Caso o desconto deva ser concedido a todos os AU que se tornem “pais/mães” e aos equiparados pelo §2º do artigo 6º, da Res 193/20 de forma geral, a comprovação pode ser realizada por meio de **certidão de nascimento da criança, prontuário médico que demonstre a existência de parto** (a termo, antecipado ou com bebê natimorto), podendo ser aceitos, ainda, documentos que comprovem a adoção de menor de idade ou guarda judicial para fins de adoção.

21. **Porém, qualquer documento idôneo que ateste o cumprimento da situação deve ser aceito, cabendo ao técnico competente realizar referida análise, conforme seu juízo e de forma motivada, nos termos do art. 50, inciso I, da Lei nº 9.784/99.**

22. **Já para mulheres lactantes, estas poderão ter o desconto prorrogado por mais um ano, ou seja, se afirmarem ser lactantes, o que ocorre até os 6 meses do bebê, segundo o art. 396, da CLT, terão desconto de 50% em mais uma anuidade, além daquele já concedido em razão da licença maternidade.**



23. No mais, não há de se falar em “*CONTAGEM PARA INÍCIO DA CONCESSÃO*”, pois, conforme já afirmado, o CAU não concederá a licença em si, mas tão-somente o desconto de 50% na anuidade, conforme previsto na Resolução.

#### IV- DA CONCLUSÃO

24. Diante do exposto, ressalvados os aspectos técnicos e resguardado o poder discricionário do gestor público quanto à oportunidade e conveniência da prática do ato administrativo, **recomendamos que o CAU/BR seja acionado para unificar os procedimentos da Resolução CAU/BR nº 193/2020 em todos os CAU/UF, conforme art. 39 da Lei nº 12.378/2010, podendo o CAU/SP, até manifestação do Conselho Federal, adotar os posicionamentos emanados nos parágrafos 6 e 16 da presente manifestação, mediante decisão fundamentada.**

25. Sendo o que tínhamos a considerar, permanecemos à disposição.

**NATALIA  
JORDAO**

Assinado de forma digital  
por NATALIA JORDAO  
Dados: 2022.10.19 11:03:12  
-03'00'

**Natália Jordão**

Assessora Jurídica do Consultivo

De acordo.

**ELLEN MONTE  
BUSSI**

Assinado de forma digital por  
ELLEN MONTE BUSSI  
Dados: 2022.10.19 10:55:14  
-03'00'

**Ellen Monte Bussi**

Assessora-Chefe do Jurídico