

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, DESENVOLVIMENTO E GESTÃO
Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações do Trabalho no Serviço Público
Departamento de Normas e Benefícios do Servidor
Coordenação-Geral de Aplicação das Normas

Nota Técnica nº 2978/2016-MP

Assunto: **Licença paternidade - Natimorto**

SUMÁRIO EXECUTIVO

-
1. Trata-se de análise técnica acerca da **possibilidade de concessão da Licença Paternidade a servidor, cujo filho morreu durante ou logo após o parto (natimorto)**.
 2. Entende-se pela impossibilidade de se conceder ao servidor pai de filho natimorto a Licença-Paternidade, em aplicação análoga da previsão do §3º do art. 207 da Lei nº 8.112/90, uma vez que o referido período tem por finalidade, no caso de filho natimorto, a recuperação da mãe do evento ocorrido. Deste modo, para a concessão de licença paternidade na situação de filho natimorto, inafastável a necessidade de previsão legislativa expressa nesse sentido.

ANÁLISE

-
3. Por meio da Nota Técnica nº 01/2016/CGRH/SPOA/SE/MTPS, de 03 de março de 2016, a Coordenação-Geral de Recursos Humanos do extinto Ministério do Trabalho e Emprego, atual Ministério do Trabalho encaminhou a este Órgão Central do SIPEC questionamento sobre a **possibilidade de concessão da licença à paternidade no caso de filho natimorto**.
 4. Posiciona-se o órgão consulente nos seguintes termos: "(...) Por todo exposto, tendo em vista a forma objetiva como foi dirigido o direito à licença paternidade ao pai, sendo esta garantida, segundo a Lei 8.112/90, em razão do nascimento da criança, e considerando a natureza dessa licença, de prestar assistência à mãe, bem como de realizar o registro competente da criança, atividades que demandam tempo e dedicação por parte do pai, entendemos que mesmo não havendo previsão expressa quanto ao filho natimorto para fins de concessão da licença-paternidade, a regra geral prevista no art. 208 da Lei 8.112/90 deve ser aplicada ao caso."
 5. Sustenta ainda que, embora a lei seja silente quanto à situação do pai no caso de filho natimorto, tal fato não poderia ser interpretado como ausência de vontade do legislador em conferir ao pai o mesmo direito. Desta forma, por analogia ao instituto da Licença à Gestante, poder-se-ia inferir a possibilidade de se conceder a licença paternidade **pelo motivo do nascimento da criança, estando ela viva ou morta**.

6. Depreende-se dos autos que o posicionamento do órgão consulente fundamentou-se na aplicação, por analogia, do instituto da Licença à Gestante, previsto no §3º do art. 207 da Lei nº 8.112/90, que concede à servidora mãe de filho natimorto 30 (trinta) dias de afastamento das atividades do cargo.

7. Este é o relatório essencial.

8. A Licença à Gestante encontra-se prevista na Constituição Federal no artigo 7º, incisos XVIII, e na Lei nº 8.112/90, conforme transcrição abaixo:

(..)

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. 207. Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração. (Vide Decreto nº 6.690, de 2008)

§ 1º A licença poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

§ 2º No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º **No caso de natimorto**, decorridos 30 (trinta) dias do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício.

§ 4º **No caso de aborto atestado por médico oficial**, a servidora terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado.

(...)

9. Já o direito à prorrogação do referido benefício encontra-se regulamentado pelo Decreto nº 6.690, de 2008. Cite-se:

"Art. 2º Serão beneficiadas pelo Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante as servidoras públicas federais lotadas ou em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional.

§ 1º A prorrogação será garantida à servidora pública que requeira o benefício até o final do primeiro mês após o parto e terá duração de sessenta dias."

10. Sobre a Licença à Gestante, este Órgão Central do SIPEC tem compreendido que tal direito **tem por destinatários a mãe e a criança**. Nesse sentido, no que tange à concessão do benefício previdenciário, considera-se que os interesses da criança estão intrinsecamente ligados aos da genitora, motivo pelo qual encontra-se esta, inclusive, impossibilitada de renunciar à referida licença, conforme estabelece a Nota Informativa Nº 759/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP. Vejamos os excertos conclusivos de tal manifestação:

5.Com vistas a subsidiar o pronunciamento da CONJUR/MP, este Departamento apresentou seu entendimento quanto à matéria, por

intermédio da Nota Técnica nº 221/2012/CGNOR/DENOP/SEGEF/MP, da qual transcreve-se os seguintes excertos:

(...)9. Assim, importa destacar, à luz da legislação apresentada, que não se vislumbra de forma explícita a possibilidade de renúncia a este benefício previdenciário. Somando-se a isso, lembre-se que a sociedade brasileira tem na figura da mãe, um dos seus pilares fundamentais e, nesse contexto, seria extremamente prejudicial à própria sociedade, relativizar, ainda que por vontade da mãe, um direito que é também do filho.

10. Assim, não podemos perder de vista que a referida licença tem como beneficiários a parturiente e a criança, situação que facilmente gera dicotomia sobre a possibilidade de renunciar à Licença à Gestante, posto que não sabemos qual direito deveria prevalecer neste caso, se o da servidora(mãe) ou se o da criança, o qual inclusive está protegido pela Lei e a Constituição Federal desde o momento da sua concepção.

(...)13. Ressalte-se, por oportuno, que o Ministério da Saúde, conforme informação que consta no sitio Portal da Saúde, recomenda às mães que: “o bebê deve se alimentar exclusivamente de leite materno até seis meses de idade. Não há necessidade nem de ingestão de água. Após essa idade, ao introduzir água, por exemplo, deve ser dada em copo e não em mamadeira. Pois tanto a chupeta quanto a mamadeira acostumam o bebê a sugar de maneira diferente, o que influencia na sucção do leite.”

14. Isto posto, esta Secretaria de Gestão Pública, entende s.m.j, que no caso posto, cabe observância à intenção do legislador de proteger tanto a servidora (mãe) quanto a criança, sendo vedada a renúncia a Licença à Gestante, pois estaria se concedendo maior relevância apenas ao direito da parturiente em detrimento dos direitos da criança.

7. Por todo o exposto, esta Secretaria de Gestão Pública firma entendimento **no sentido da impossibilidade de servidora pública federal renunciar à Licença à Gestante.**

11. Previu o legislador, também, atenção à situação em que a criança não sobreviva, o que fez nos §§ 3º e 4º do art. 207 da Lei nº 8.112, que tratam da ocorrência de filho natimorto e de aborto. Vejamos:

Art. 207. Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração. [\(Vide Decreto nº 6.690, de 2008\)](#)

§ 1º A licença poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

§ 2º No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício.

§ 4º No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado.

12. Consta-se dos excertos legislativos supramencionados, sem embargos, que o período de concessão da licença é o mesmo para as servidoras que enfrentam qualquer das situações mencionadas, posto que a finalidade dos afastamentos tem sustentação na necessidade do período de repouso a que deverá ser submetida a puérpera após os referidos eventos.

13. Assim, tal como se encontra a legislação, somente se pode concluir que a licença nas hipóteses de filho natimorto e aborto é direcionada única e exclusivamente à mulher, o que inviabiliza, pela via interpretativa ou mesmo por analogia, a concessão de Licença-Paternidade nessas mesmas situações.

CONCLUSÃO

14. Pelo exposto, entende-se pela impossibilidade de se conceder ao servidor pai de filho natimorto a Licença-Paternidade, em aplicação análoga da previsão do §3º do art. 207 da Lei nº 8.112/90, uma vez que o referido período tem por finalidade, no caso de filho natimorto, a recuperação da mãe do evento ocorrido. Deste modo, para a concessão de licença paternidade na situação de filho natimorto, inafastável a necessidade de alteração legislativa nesse sentido.

À consideração da Sra. Coordenadora-Geral.

EDILCE JANE LIMA CASSIANO
Técnica da DIPVS

TEOMAIR CORREIA DE OLIVEIRA
Chefe da DIPVS

Aprovo. Encaminhe-se o entendimento à Coordenação-Geral de Recursos Humanos do Ministério do Trabalho.

ANA CRISTINA SÁ TELES D'ÁVILA
Coordenadora-Geral de Aplicação das Normas

Documento assinado eletronicamente por **EDILCE JANE LIMA CASSIANO**, Técnica, em 05/10/2016, às 14:45.

Documento assinado eletronicamente por **TEOMAIR CORREIA DE OLIVEIRA**, Chefe de Divisão, em 05/10/2016, às 15:38.

Documento assinado eletronicamente por **ANA CRISTINA SA TELES DAVILA**, Coordenadora-Geral de Aplicação das Normas, em 05/10/2016, às 15:39.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site [<https://seimp.planejamento.gov.br/conferir>], informando o código verificador **1480790** e o código CRC **66AEEC12**.