



Nota Técnica SEI nº 18585/2021/ME

Assunto: **Concessão de licença de proteção à criança - licenças à gestante, à adotante e à paternidade.**

Referência: **Processo nº 19975.100217/2019-48.**

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se de consulta encaminhada a esta Secretaria pela Coordenação-Geral de Pessoas, do Ministério da Justiça e Segurança Pública, por meio da Nota Técnica nº 217/2019/NALP/CGGP/SAA/SE/MJ, acerca da concessão de licença paternidade a servidora pública federal.

ANÁLISE

2. A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, do Ministério da Justiça e Segurança Pública, solicitou manifestação por parte desse Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, por meio da Nota Técnica nº 217/2019/NALP/CGGP/SAA/SE/MJ, com os seguintes questionamentos:

"18.1 À servidora, mãe não parturiente, assiste o direito de fruição da licença paternidade?"

18.2. É possível a concessão de licença maternidade à mãe não parturiente, considerando que a mãe parturiente, servidora pública federal, faz jus ao gozo de licença maternidade?"

18.3. É ou não aplicável a Nota Técnica N° 150/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, como parâmetro ao presente feito?"

3. Diante dos variados pedidos encaminhadas a esta Secretaria sobre a temática em apreço, foi exarada a Nota Técnica SEI nº 13736/2020/ME (SEI 7520179), com a finalidade de promover consulta à Procuradoria-Geral Adjunta de Consultoria de Pessoal, Normas e Patrimônio - PGACPNP/PGFN-ME, visando abordar os principais questionamentos dos Órgãos setoriais, sobre o assunto ora em análise, haja vista os aspectos jurídicos que envolvem o tema, com as seguintes perguntas:

"a) A filiação constante na certidão de nascimento ou termo de guarda, quando for o caso, é a informação que deverá ser utilizada para fins de definição do tipo de licença a ser concedida ao servidor?"

b) A Licença à Maternidade será concedida prioritariamente à parturiente. Em sua ausência, poderá ser concedida a um dos servidores indicados na filiação da certidão de nascimento, independentemente do gênero?"

c) Em caso de resposta afirmativa ao item "b", poderá ser concedida ao(s) outro(s) servidor(es-as) constante(s) na filiação da criança à Licença à Paternidade, independentemente do gênero?"

d) A Licença à Adotante poderá ser concedida a um dos adotantes, independentemente do gênero, nos termos da Nota Técnica nº 150/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP?"

e) Em caso de resposta afirmativa ao item "d", ao(s) outro(s) servidor(es-as) constante(s) na filiação da criança, poderá ser assegurada a Licença à Paternidade, independentemente do gênero?"

f) Poderá ser concedido o saldo de dias da licença à gestante a servidor do sexo masculino em caso de falecimento do seu cônjuge ou companheiro, no usufruto da referida licença, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono, aplicando

por analogia a determinação constante no art. 71-B da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, de forma a contemplar em todas as suas vertentes a proteção à criança?

g) A prorrogação da licença à gestante, à maternidade e ao adotante poderá ser concedida de ofício pela Administração, começando o fruir ao término das licenças, sendo direito do servidor(a) declinar do benefício de forma expressa, via requerimento, ou de forma tácita, com o retorno ao trabalho ao término do benefício originário?"

4. Em resposta, a Coordenação-Geral de Pessoal, da Procuradoria-Geral Adjunta de Consultoria de Pessoal, Normas e Patrimônio - PGACPNP/PGFN-ME, emitiu o Parecer SEI nº 014082019/ME (SEI 14992256), em 10 de dezembro de 2019, com as seguintes conclusões:

"a) Para fins de definição do tipo de licença a ser concedida, deverão ser observadas as seguintes informações:

1. a filiação indicada na certidão de nascimento ou termo de guarda;
2. quem é a parturiente, se houver; e
3. o pedido feito administrativamente pela pessoa, notadamente em caso de cabimento de mais de um pedido alternativamente.

b) A licença à gestante deve ser deferida à parturiente. Em caso de ausência de parturiente na composição familiar, a licença-maternidade deve ser deferida pelo mesmo prazo da licença à gestante a uma das pessoas presentes na filiação.

c) Deferida a licença-maternidade a uma pessoa, pode a outra receber a licença-paternidade ou licença parental equivalente ao prazo de licença-paternidade.

d) A licença-adotante, que terá duração igual à licença à gestante, pode ser concedida a qualquer dos adotantes. A manifestação técnica deve ser atualizada.

e) Ao servidor será deferido licença-paternidade e à servidora será deferida licença parental equivalente ao prazo de licença-paternidade.

f) Aplica-se analogicamente o art. 71-B da Lei 8.213, de 1991, no caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento da licença à gestante ou licença-adotante, tão-somente no sentido de complementação do período em favor da criança. O período deve ser completado pela pessoa viva e indicada na filiação, seja homem ou mulher, desde que servidor(a) coberto(a) pelo Regime Próprio de Previdência Social.

g) Não. O pedido formulado é indispensável, mas, ao acessar o sistema, nada impede que o único formulário ofertado contenha o pedido de licença mais a prorrogação, registrando no modelo de requerimento que o servidor tem o direito de retornar ao serviço ao final do prazo de 120 dias, caso em que ocorreria a renúncia tácita à prorrogação."

5. É o relatório, passamos à análise.

6. De saída, ressalte-se que a licença-maternidade e a licença-paternidade são direitos fundamentais dos servidores públicos, porquanto, são instituídos com previsão constitucional. *In verbis*:

"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;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

(...)

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."

7. A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, A Lei nº 8.112, de 1990, estabelece os seguintes preceitos para a concessão da Licença à Gestante, à Adotante e Paternidade:

"Seção V - Da Licença à Gestante, à Adotante e da Licença-Paternidade

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.

Art. 208. Pelo nascimento ou adoção de filhos, o servidor terá direito à licença-paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos.

Art. 209. Para amamentar o próprio filho, até a idade de seis meses, a servidora lactante terá direito, durante a jornada de trabalho, a uma hora de descanso, que poderá ser parcelada em dois períodos de meia hora.

Art. 210. À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada.

[\(Vide Decreto nº 6.691, de 2008\)](#)

Parágrafo único. No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo de que trata este artigo será de 30 (trinta) dias."

8. O Supremo Tribunal Federal, pautado nos princípios da dignidade da pessoa humana e liberdade, reconheceu a existência legal para todos os fins de direito das relações familiares, independente de gênero, proclamando, *in verbis*:

"Ementa: Direito constitucional e civil. Recurso extraordinário. Repercussão geral. Aplicação do artigo 1.790 do Código Civil à sucessão em união estável homoafetiva. Inconstitucionalidade da distinção de regime sucessório entre cônjuges e companheiros.

1. A Constituição brasileira contempla diferentes formas de família legítima, além da que resulta do casamento. Nesse rol incluem-se as famílias formadas mediante união estável, hetero ou homoafetivas. O STF já reconheceu a “inexistência de hierarquia ou diferença de qualidade jurídica entre as duas formas de constituição de um novo e autonomizado núcleo doméstico”, aplicando-se a união estável entre pessoas do mesmo sexo as mesmas regras e mesmas consequências da união estável heteroafetiva (ADI 4277 e ADPF 132, Rel. Min. Ayres Britto, j. 05.05.2011)."(grifo nosso)

2. Não é legítimo desequiparar, para fins sucessórios, os cônjuges e os companheiros, isto é, a família formada pelo casamento e a formada por união estável. Tal hierarquização entre entidades familiares é incompatível com a Constituição de 1988. Assim sendo, o art. 1790 do Código Civil, ao revogar as Leis nº 8.971/1994 e nº 9.278/1996 e discriminar a companheira (ou o companheiro), dando-lhe direitos sucessórios bem inferiores aos conferidos à esposa (ou ao marido), entra em contraste com os princípios da igualdade, da dignidade humana, da proporcionalidade como vedação à proteção deficiente e da vedação do retrocesso.

3. Com a finalidade de preservar a segurança jurídica, o entendimento ora firmado é aplicável apenas aos inventários judiciais em que não tenha havido trânsito em julgado da sentença de partilha e às partilhas extrajudiciais em que ainda não haja escritura pública.

4. Provimento do recurso extraordinário. Afirmção, em repercussão geral, da seguinte tese: “No sistema constitucional vigente, é inconstitucional a distinção de regimes sucessórios entre cônjuges e companheiros, devendo ser aplicado, em ambos os casos, o regime estabelecido no art. 1.829 do CC/2002”.(RE 646721, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 10/05/2017, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-204 DIVULG 08-09-2017 PUBLIC 11-09-2017."

9. Importante ressaltar que o contexto constitucional e jurisprudencial evoluiu quanto ao reconhecimento dos direitos de proteção à criança. Nestes termos, importante observarmos a excertos do PARECER Nº GMF-01, que orientou os órgãos da Administração Pública quanto à aplicação do entendimento firmado no tema 782 da repercussão geral, que deu provimento ao Recurso Extraordinário n. 778.889/PE, que tratou por igualar os períodos de licença à gestante ao da licença maternidade:

"II.4. Dever do Estado de tutela integral da dignidade e da autonomia da mulher para definir seus projetos pessoais de vida, inclusive o de decidir ser mãe adotante.

A abordagem do tema da licença gestante e da licença adotante não pode prescindir da consideração da dignidade da mulher, na qualidade de direito fundamental ao livre desenvolvimento de sua personalidade e à autonomia privada para definir seus próprios projetos de vida. Nessa perspectiva, o STF identificou um 'dever reforçado do Estado de assegurar-lhe condições para compatibilizar

maternidade e profissão, em especial quando a realização da maternidade ocorre pela via da adoção, possibilitando o resgate da convivência familiar em favor de menor carente'.

É nessa perspectiva de interpretação do direito às licenças gestante e adotante que deve ser avaliado criteriosamente os dispositivos legais presentes no art. 210 da Lei n. 8.112/1990. Como todo direito fundamental, a licença à gestante possui, além de sua intrínseca dimensão subjetiva - que traduz a perspectiva individual ou de direito subjetivo -, uma dimensão objetiva, que ressalta a sua qualidade de princípio que orienta toda a ordem jurídica e que vincula o Estado e seus Poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário). Dessa dimensão objetiva do direito fundamental podem ser extraídos alguns efeitos jurídicos importantes. O primeiro deles é o efeito de irradiação da norma de direito fundamental para todos os âmbitos do ordenamento jurídico, que faz transparecer a exigência de que toda e qualquer norma dos diversos sistemas ou subsistemas (Direito Administrativo, Direito Tributário, Direito Civil etc.), ao ser interpretada e aplicada, seja submetida a um processo de filtragem constitucional a partir do conteúdo deontológico e axiológico da norma jusfundamental. O segundo pode ser identificado como um dever de proteção imposto ao Estado e seus diferentes ramos (Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário), que devem envidar todos os esforços para criar, implementar e manter sistemas normativos, órgãos e procedimentos que visem precipuamente garantir e dar efetividade ao direito fundamental em questão.

É dever do Estado, decorrente dessa interpretação das licenças à gestante e à adotante, conferir às mães gestantes e adotantes o tratamento igualitário e com dignidade, de modo a lhes permitir a compatibilidade entre os seus diversos projetos de vida e a maternidade. Como destacou a decisão do STF, "a mãe-adotante que é, em regra, a principal cuidadora da criança, tem uma enorme tarefa pela frente com a adoção. A chegada da criança produz um substancial impacto sobre a sua vida, que passa a girar em torno da saúde, das dores, das dificuldades do filho. Ela será menos disponível para si mesma, para o trabalho, para a vida social, para a família e será muito mais demandada em casa". Na medida em que pressupõe uma diferenciação injustificada entre as licenças à gestante e à adotante, o art. 210 da Lei n. 8.112/1990 consubstancia uma ofensa clara a esses direitos fundamentais.

II.5. Superação de anterior entendimento do STF em virtude de mutação constitucional em razão da alteração da realidade social e de nova compreensão do significado da licença adotante e da igualdade entre filhos.

Com base em todas as razões apresentadas acima, o Supremo Tribunal Federal produziu uma releitura de diversos dispositivos constitucionais atinentes ao tema - especialmente: proteção constitucional à maternidade (CF, art. 6º e 7º, XIII), a prioridade do superior interesse da criança, a doutrina da proteção integral (CF, arts. 226 e 227), o direito dos filhos adotados à igualdade de tratamento com filhos biológicos (CF, art. 227, § 6º), o direito da mulher adotante à dignidade, à igualdade e à autonomia (CF, art. 5º, caput e inc. III) e o princípio da proporcionalidade em sua vertente de proibição à proteção deficiente (CF, art. 5º, LV). Com isso, deixou expressa em sua decisão a consequente superação de antigo posicionamento firmado no RE 197.807/RS, Relator Ministro Octavio Gallotti.

A constatação de processos de mutação constitucional e o seu reconhecimento concreto em sede de controle incidental de inconstitucionalidade não é nenhuma novidade na jurisprudência do STF. Ao contrário, é amplamente aceita a possibilidade de que a Corte, em razão de evolução hermenêutica, modifique jurisprudência consolidada, podendo censurar preceitos normativos antes considerados hígidos em face da Constituição. No âmbito do controle difuso de constitucionalidade, essa hipótese é comum, tendo em vista que acaba sendo facilitada pela constante possibilidade de reapreciação do tema nos diversos processos que envolvem controvérsias de índole subjetiva. A jurisprudência é repleta de casos como este, tais como, entre outros, os seguintes: INQ 687, Rel. Min. Sydney Sanches, DJ 9.11.2001; CC nº 7.204/MG, Rel. Min. Carlos Britto, julg. em 29.6.2005; HC nº 82.959, Rel. Min. Marco Aurélio, DJ 1º.9.2006; RE 466.343, Rel. Min. Cezar Peluso, DJe 5.6.2009; RE 349.703, Rel. p. acórdão Min. Gilmar Mendes, DJ 5.6.2009).

Assim, como deixou consignado em seu voto condutor o Ministro Roberto Barroso, 'há um único entendimento compatível com a história que vem sendo escrita sobre os direitos da criança e do adolescente no Brasil: aquele que beneficia o menor, ao menos, com uma licença maternidade com prazo idêntico ao da licença a que faz jus o filho biológico. Esse é o sentido e alcance que se deve dar ao art. 7º, XVIII, da Constituição, à luz dos compromissos de valores e de princípios assumidos pela sociedade brasileira ao adotar a Constituição de 1988. É, ainda, o entendimento que

assegura a integridade do Direito. Mesmo que o STF tenha se manifestado em sentido diverso, no passado, e mesmo que não tenha havido alteração do texto do art. 7º, XVIII, o significado que lhe é atribuído se alterou. Trata-se de caso típico de mutação constitucional, em que a mudança na compreensão da realidade social altera o próprio significado do direito!" (destaque nosso)

10. Assim, segundo o Parecer citado compete ao Estado buscar a máxima efetividade do princípio da proteção integral à criança, inscrito no art. 227 da Constituição Federal, devendo, assim, as licenças à maternidade, à adotante e à paternidade ter como foco principal a criança.

11. Desse modo, a prorrogação da Licença à Gestante, à Adotante e à Paternidade, previstas nos arts. 207 a 210 da Lei nº 8.112, de 1990, tornou-se uma realidade após a publicação dos seguintes Decretos regulamentadores:

Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008

"Art. 1º Fica instituído, no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante.

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.

(...)

Art. 6º O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão poderá expedir normas complementares para execução deste Decreto." (grifou-se)

Decreto nº 8.737, de 03 de maio de 2016

"Art. 1ª Fica instituído o Programa de Prorrogação da Licença Paternidade para os servidores regidos pela [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#).

Art. 2ª **A prorrogação da licença-paternidade será concedida ao servidor público que requeira o benefício no prazo de dois dias úteis após o nascimento ou a adoção e terá duração de quinze dias, além dos cinco dias concedidos pelo [art. 208 da Lei nº 8.112, de 1990](#).**

§ 1ª A prorrogação se iniciará no dia subsequente ao término da licença de que trata o [art. 208 da Lei nº 8.112, de 1990](#).

§ 2ª O disposto neste Decreto é aplicável a quem adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Art. 5º O Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão poderá expedir normas complementares para execução deste Decreto." (grifou-se)

12. Ressalte-se que tais decretos estabelecem prazos para que o(a) servidor(a), conforme o caso, requeira o benefício, a teor do estabelecido na legislação instituidora do Programa Empresa Cidadã - Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Vejamos:

"Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

(...)

§ 1º A prorrogação de que trata este artigo:

I - será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, **desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto**, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o [inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal](#);

II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, **desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto** e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável." (destaque nosso)

13. Para melhor deslinde do assunto, cabe transcrever o entendimento da Coordenação-Geral de Pessoal e Normas, da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (CPN/PGFN), exarado no Parecer nº 01408/2019/CPN/PGACA/PGFN-ME (SEI nº 14992256). Senão vejamos:

"13. A Lei nº 8.112, de 1990, contudo, tratou da licença à gestante no art. 207, enquanto a licença à adotante foi tratada no art. 210. Com a declaração da inconstitucionalidade deste dispositivo e o entendimento no sentido de que o prazo da licença-adotante não pode ser inferior ao prazo da licença à gestante, entende-se que o servidor ou servidora que adotar terá direito ao prazo de 120 dias de licença-adotante acrescido de 60 dias de prorrogação. Essa interpretação é a mais compatível com o texto constitucional, sob pena de violação dos princípios da dignidade da

pessoa humana, da igualdade entre filhos biológicos e adotivos, da doutrina da proteção integral, do princípio da prioridade, do interesse superior do menor e da inexistência de hierarquia entre as múltiplas famílias.

14. Embora o caso subjacente à tese fixada no RE 778889 se refira a uma mãe adotante que pleiteou o direito de gozar licença à adotante pelo prazo idêntico ao prazo de licença à gestante, verifica-se que os mesmos argumentos se aplicam em caso de adoção feita por um servidor. A licença-adotante, prevista constitucionalmente, não distingue se o adotante é pessoa do gênero masculino ou feminino e proceder a tal diferenciação violaria também o princípio da igualdade. Aliás, consta o seguinte esclarecimento no inteiro teor do acórdão:

[...]

19. Acerca da licença-paternidade, a leitura atualizada do art. 208 da Lei nº 8.112, de 1990, deve ser feita no sentido de que, salvo no caso da obtenção da licença-adotante, o servidor terá direito a licença-paternidade em razão da adoção do filho pelo prazo de cinco dias, prorrogável por mais quinze. Exemplificativamente:

Configuração familiar hipotética	Qual licença a ser deferida?
Pai + mãe + filho adotivo	Licença-paternidade em razão da adoção do filho (art. 208), caso a mãe receba a licença-adotante em prazo equivalente à licença à gestante (RE778889).
Pai + pai + filho adotivo	Um pai terá direito à licença-adotante em prazo equivalente à licença à gestante, enquanto ao outro pai será deferida a licença-paternidade em razão da adoção do filho (art. 208).

21. O registro da filiação presente na certidão de nascimento ou no termo de guarda apenas indica de quem a criança é filha, não havendo maiores informações sobre a conformação adotada pelo núcleo familiar. Considerando que todas as formas de família merecem tutela e promoção por parte do poder público, a simples verificação da filiação indicada na certidão de nascimento ou termo de guarda não serve, por si só, para fins de definição do tipo de licença a ser concedida ao servidor.

22. Deve, portanto, a administração levar em consideração, para a definição do tipo de licença a ser concedida ao servidor, os seguintes aspectos:

1. a filiação indicada na certidão de nascimento ou termo de guarda;
2. quem é a parturiente, se houver; e
3. o pedido feito administrativamente pela pessoa, notadamente em caso de cabimento de mais de um pedido alternativamente.

23. No entanto, o entendimento acima não pode ser interpretado de forma literal, pois não se pode tratar de maneira prejudicial um arranjo familiar em detrimento do outro, sob pena de violação aos princípios da igualdade entre as famílias, da dignidade da pessoa humana, da igualdade entre filhos biológicos e adotados, da doutrina da proteção integral, do princípio da prioridade e do interesse superior do menor.

24. Com efeito, considerando que a intenção do legislador, ao criar a legislação referente à licença à gestante, foi o de deferir afastamento em favor da criança pelo período de 120 dias a um dos ascendentes e de 20 dias ao outro ascendente, porque a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, veio a lume sob a égide do Código Civil de 1916, que era reflexo de uma sociedade marcadamente patriarcal, hierarquizada, tradicionalista e fundada no casamento, entende-se que, pelo princípio da igualdade entre as famílias e o princípio da dignidade da pessoa humana, essa contagem de dias de afastamento também deve ser adotada nos casos em que a configuração familiar for diferente daquela prevista pelo legislador na década de 90.

25. Ilustrativamente, considerando também as atuais prorrogações, a interpretação proposta redundaria no seguinte quadro: "

Configuração familiar hipotética	Licença a ser deferida	Tempo total de atenção à criança	Total de dias
pai + mãe	licença-paternidade + licença maternidade	20 dias pelo pai + 180 dias pela mãe	160 dias com a presença de um dos ascendentes + 20 dias com a presença de dois ascendentes
mãe + mãe	licença à gestante ou adotante (RE778889) + licença equivalente à paternidade	180 dias pela mãe + 20 dias pela outra mãe	160 dias com a presença de um dos ascendentes + 20 dias com a presença de dois ascendentes
	licença adotante + licença	180 dias pelo pai + 20 dias pela	160 dias com a presença de um dos

pai + pai	licença-adoptante + licença paternidade	100 dias pelo pai + 20 dias pelo outro pai	ascendentes + 20 dias com a presença de dois ascendentes
-----------	---	--	--

14. Prossegue esclarecendo que:

"26. Nesse contexto, somente à parturiente (mãe biológica) será possível o deferimento da licença à gestante. Significa que às outras pessoas poderá ser deferida licença adotante, paternidade ou equivalente à paternidade.

27. Considerando uma família com dois servidores públicos federais como ascendentes, em geral, a pessoa de gênero masculino obterá a licença-paternidade, enquanto a parturiente obterá a licença à gestante. Em caso de casal de gênero feminino, caso haja parturiente, esta teria direito à licença à gestante, enquanto a outra pessoa teria assegurada a licença equivalente à paternidade. Contudo, se o arranjo familiar for composto por duas pessoa com o mesmo gênero ou por pessoas de gêneros diferentes com filho adotado, compete à família determinar qual pessoa cuidará da criança pelo prazo de 180 dias relativo ao período da licença-adoptante, que deve ter o mesmo prazo que a licença à gestante. (Grifo nosso)

[...]

40. Com efeito, ao se aplicar analogicamente o art. 71-B da Lei nº 8.213, de 1991, deve a administração interpretá-lo à luz do superior interesse da criança, devendo o período ser completado pela pessoa viva e indicada na filiação, seja homem ou mulher, desde que servidor público federal coberto pelo Regime Próprio de Previdência Social (RPPS). Essa também é a posição da doutrina ao interpretar o art. 71-B da Lei nº 8.213, de 1991:

'Havendo a morte do(a) titular do benefício originário, outro benefício, diferente do primeiro, será concedido durante o período remanescente (entre a data do óbito e o último dia do término do salário--maternidade originário). Não é à toa que o art. 71-B expressamente condiciona o deferimento da prestação à exigência de que o cônjuge ou companheiro(a) sobrevivente ostente a qualidade de segurado. Além do mais, não há vinculação entre o valor mensal do benefício originário e o valor mensal do benefício derivado, o qual será recalculado, nos termos do art. 71-B, § 2o. Finalmente, a percepção do salário-maternidade pressupõe que o cônjuge ou companheiro(a) sobrevivente afaste-se do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício. Assim, trata-se de outro benefício, e não da percepção de valores residuais.' [6]

41. Logo, aplica-se analogicamente o art. 71-B da Lei 8.213, de 1991, no caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao gozo da licença à gestante ou licença-adoptante, tão-somente no sentido de complementação do período em favor da criança. Em outras palavras, o servidor ou servidora vinculado ao RPPS sobrevivente poderá ficar afastado das suas atividades laborais, cuidando do seu filho, mantida a sua própria remuneração, pelo prazo remanescente da licença deferida à pessoa falecida.

[...]

44. Da leitura da legislação acima transcrita, verifica-se que o pedido formulado pelo servidor ou servidora interessado é indispensável ao deferimento da licença pretendida. Da mesma forma, pode-se aferir que a legislação não apontou a necessidade de requerimento exclusivo para a prorrogação pretendida, de modo que, nada impede que seja elaborado um único formulário, o qual contenha o pedido de licença mais a prorrogação, registrando no modelo de requerimento que o servidor tem o direito de retornar ao serviço ao final do prazo de 120, caso em que ocorreria a renúncia tácita à prorrogação."

CONCLUSÃO

15. Ante o exposto, esta Secretaria, na qualidade de Órgão Central do SIPEC, acolhe o posicionamento da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional e os entendimentos do Supremo Tribunal Federal - STF.

16. Para tanto, conclui que compete a Administração Pública buscar meios para a efetividade do princípio de proteção integral à criança e portanto firma o seguinte entendimento:

a) A filiação constante na certidão de nascimento ou termo de guarda, quando for o caso, é a informação que deverá ser utilizada para fins de definição do tipo de licença

a ser concedida ao servidor?

R: Para fins de definição do tipo de licença a ser concedida, deverão ser observadas as seguintes informações:

1. a filiação indicada na certidão de nascimento ou termo de guarda;
2. quem é a parturiente, se houver; e
3. o pedido feito administrativamente pela pessoa, notadamente em caso de cabimento de mais de um pedido alternativamente.

b) A Licença à Maternidade será concedida prioritariamente à parturiente. Em sua ausência, poderá ser concedida a um dos servidores indicados na filiação da certidão de nascimento, independentemente do gênero?

R: A licença à gestante deve ser deferida à parturiente. Em caso de ausência de parturiente na composição familiar, a licença-maternidade deve ser deferida pelo mesmo prazo da licença à gestante a uma das pessoas presentes na filiação.

c) Em caso de resposta afirmativa ao item "b", poderá ser concedida ao(s) outro(s) servidor(es-as) constante(s) na filiação da criança à Licença à Paternidade, independentemente do gênero?

R: Deferida a licença-maternidade a uma pessoa, pode a outra receber a licença-paternidade ou licença parental equivalente ao prazo de licença-paternidade.

d) A Licença à Adotante poderá ser concedida a um dos adotantes, independentemente do gênero, nos termos da Nota Técnica nº 150/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP?

R: A licença-adotante, que terá duração igual à licença à gestante, pode ser concedida a qualquer dos adotantes.

e) Em caso de resposta afirmativa ao item "d", ao(s) outro(s) servidor(es-as) constante(s) na filiação da criança, poderá ser assegurada a Licença à Paternidade, independentemente do gênero?

R: Ao servidor será deferido licença-paternidade e à servidora será deferida licença parental equivalente ao prazo de licença-paternidade.

f) Poderá ser concedido o saldo de dias da licença à gestante a servidor do sexo masculino em caso de falecimento do seu cônjuge ou companheiro, no usufruto da referida licença, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono, aplicando por analogia a determinação constante no art. 71-B da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, de forma a contemplar em todas as suas vertentes à proteção à criança?

R: Aplica-se analogicamente o art. 71-B da Lei 8.213, de 1991, no caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento da licença à gestante ou licença-adotante, tão-somente no sentido de complementação do período em favor da criança. O período deve ser completado pela pessoa viva e indicada na filiação, seja homem ou mulher, desde que servidor(a) coberto(a) pelo Regime Próprio de Previdência Social.

g) A prorrogação da licença à gestante, à maternidade e ao adotante poderá ser concedida de ofício pela Administração, começando o fruir ao término das licenças, sendo direito do servidor(a) declinar do benefício de forma expressa, via requerimento, ou de forma tácita, com o retorno ao trabalho ao término do benefício originário?

R: Não. O pedido formulado é indispensável, mas, ao acessar o sistema, nada impede que o único formulário ofertado contenha o pedido de licença mais a prorrogação, registrando no modelo de requerimento que o servidor tem o direito de retornar ao serviço ao final do prazo de 120 dias, caso em que ocorreria a renúncia tácita à prorrogação.

RECOMENDAÇÃO

17. Encaminhe-se a presente Nota Técnica para o Gabinete dessa Secretaria, para tornar insubstituível a Nota Técnica nº 150/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP e a Nota Técnica nº 162/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP.

18. Submete-se esta Nota Técnica à consideração superior, sugerindo à devolução dos autos à Coordenação-Geral de Pessoas, do Ministério da Justiça e Segurança Pública, com os esclarecimentos solicitados.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

ANDERSON AUGUSTUS A. DE SOUSA

Analista do Seguro Social

Documento assinado eletronicamente

FERNANDA SANTAMARIA DE GODOY

Coordenadora-Geral de Benefícios para o Servidor

De acordo. Encaminhe-se à Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal.

Documento assinado eletronicamente

HENRIQUE DA SILVA ANTUNES DOS SANTOS

Diretor de Remuneração e Benefícios

Aprovo. Encaminhe-se à Coordenação-Geral de Pessoas, do Ministério da Justiça e Segurança Pública, na forma proposta.

SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL

Assinatura Eletrônica do Dirigente



Documento assinado eletronicamente por **Henrique da Silva Antunes dos Santos, Diretor(a)**, em 05/05/2021, às 00:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Anderson Augustus Alencar de Sousa, Analista do Seguro Social**, em 05/05/2021, às 09:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Fernanda Santamaria de Godoy, Coordenador(a)-Geral**, em 05/05/2021, às 09:17, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Leonardo José Mattos Sultani, Secretário(a)**, em 05/05/2021, às 20:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **15210861** e o código CRC **9DC42D69**.