



UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Diretoria de Administração de Pessoal
Divisão de Legislação e Normas

NOTA TÉCNICA Nº 16/2024/DLN/DIRADMP/PROGEP

PROCESSO Nº 23086.003465/2024-09

INTERESSADO: DIVISÃO DE CADASTROS DA PROGEP, RESIDÊNCIA MULTIPROFISSIONAL EM SAÚDE DO IDOSO

1. ASSUNTO

1.1. Prorrogação da licença-paternidade do participante, como Residente, do Programa de Residência Multiprofissional em Saúde ou em Área Profissional da Saúde.

2. SUMÁRIO EXECUTIVO

2.1. Trata-se de análise decorrente de consulta encaminhada pela Divisão de Cadastro e Registros Funcionais sobre a possibilidade de prorrogação da licença-paternidade do participante, como Residente, do Programa de Residência Multiprofissional em Saúde ou em Área Profissional da Saúde da UFVJM.

3. APLICABILIDADE

3.1. A presente manifestação se fundamenta na Portaria/PROGEP n.º 5, de 20 de julho de 2022, a qual atende ao disposto na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei n.º 4.657, de 4 de setembro de 1942), com as alterações promovidas pela Lei n.º 13.655, de 25 de abril de 2018, que determina, em seu artigo 30, que "as autoridades públicas devem atuar para aumentar a segurança jurídica na aplicação das normas, inclusive por meio de regulamentos, súmulas administrativas e respostas a consultas".

3.2. Nesse sentido, uma vez acatada pela Senhora Pró-Reitora de Gestão de Pessoas, as conclusões apresentadas constituem o posicionamento da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, Órgão Seccional do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), devendo ser adotadas por suas unidades em casos análogos, até ulterior revisão. Não obstante, o presente documento não se caracteriza como ato decisório. Como consequência, a sua aplicação pelas autoridades das unidades deve ser feita de forma fundamentada, considerando as peculiaridades do caso concreto.

4. ANÁLISE

4.1. O direito do trabalhadores à licença-paternidade foi previsto no artigo 7º, inciso XIX da Constituição Federal(CF), nos seguintes termos, *in verbis*:

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

[...]

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

[...]

4.2. No tocante ao prazo, o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias(ADCT) estabeleceu o seguinte:

Art. 10.

[...]

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

[...]

4.3. Conforme pode ser observado, o legislador constituinte condicionou a fruição da licença-paternidade à edição de lei, mas estabeleceu regra de transição no ADCT até que ocorresse a regulamentação, pendente até a presente data.

4.4. O direito à licença-paternidade foi estendido aos servidores públicos, por força do artigo 39, ao constar em seu §3º o inciso XIX do artigo 7º, nos seguintes termos:

§ 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. (grifo acrescido).

4.5. Em consonância com o artigo 39, §3º, o artigo 208 da Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, estabeleceu que "*pele nascimento ou adoção de filhos, o servidor terá direito à licença-paternidade de 5 (cinco) dias consecutivos*".

4.6. No tocante à prorrogação da licença-paternidade, esta foi inserida na Lei n.º 11.770, de 9 de setembro de 2008, que criou o Programa Empresa Cidadã, pela Lei n.º 13.257, de 8 de março de 2016, que dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância, nos seguintes termos:

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

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 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.

§ 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

§ 3º A prorrogação de que trata o inciso I do caput deste artigo poderá ser compartilhada entre a empregada e o empregado requerente, desde que ambos sejam empregados de pessoa jurídica aderente ao Programa e que a decisão seja adotada conjuntamente, na forma estabelecida em regulamento.

[...] (grifos acrescidos).

4.7. Ocorrendo as prorrogações acima, a pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido o total da remuneração da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, conforme previsão contida no artigo 5º da Lei n.º 11.770/2008.

4.8. No âmbito do serviço público federal, o direito à prorrogação da licença-paternidade foi previsto no Decreto n.º 8.737, de 3 de maio de 2016, que instituiu o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores regidos pela Lei n.º 8.112/1990, conforme redação abaixo:

Art. 2º 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 n.º 8.112, de 1990 .

§ 1º A prorrogação se iniciará no dia subsequente ao término da licença de que trata o art. 208 da Lei n.º 8.112, de 1990 .

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

§ 3º Para os fins do disposto no § 2º , considera-se criança a pessoa de até doze anos de idade incompletos.

Art. 3º O beneficiado pela prorrogação da licença-paternidade não poderá exercer qualquer atividade remunerada durante a prorrogação da licença-paternidade.

Parágrafo único. O descumprimento do disposto neste artigo implicará o cancelamento da prorrogação da licença e o registro da ausência como falta ao serviço.

Art. 4º O servidor em gozo de licença-paternidade na data de entrada em vigor deste Decreto poderá solicitar a prorrogação da licença, desde que requerida até o último dia da licença ordinária de cinco dias.

4.9. Os dispositivos legais expostos acima, no entanto, não se aplicam à residência em Área Profissional da Saúde, definida como modalidade de ensino de pós-graduação *lato sensu*, com pagamento de bolsa aos estudantes de educação superior, conforme previsão contida nos artigos 13, 15 e 16 da Lei n.º 11.129, de 30 de junho de 2005 (1397654), que assim dispõem:

Art. 13. Fica instituída a Residência em Área Profissional da Saúde, definida como **modalidade de ensino de pós-graduação lato sensu, voltada para a educação em serviço e destinada às categorias profissionais que integram a área de saúde**, excetuada a médica.

§ 1º A Residência a que se refere o caput deste artigo constitui-se em um programa de cooperação intersetorial para favorecer a inserção qualificada dos jovens profissionais da saúde no mercado de trabalho, particularmente em áreas prioritárias do Sistema Único de Saúde.

§ 2º A Residência a que se refere o caput deste artigo será desenvolvida em regime de dedicação exclusiva e realizada sob supervisão docente-assistencial, de responsabilidade conjunta dos setores da educação e da saúde.

Art. 14. [...]

Art. 15. É instituído o Programa de Bolsas para a Educação pelo Trabalho, **destinado aos estudantes de educação superior**, prioritariamente com idade inferior a 29 (vinte e nove) anos, e aos trabalhadores da área da saúde, visando à vivência, ao estágio da área da saúde, à educação profissional técnica de nível médio, ao aperfeiçoamento e à especialização em área profissional, como estratégias para o provimento e a fixação de profissionais em programas, projetos, ações e atividades e em regiões prioritárias para o Sistema Único de Saúde.

§ 1º [...]

§ 2º As bolsas a que se refere o caput deste artigo ficarão sob a responsabilidade técnico-administrativa do Ministério da Saúde, sendo concedidas mediante seleção pública promovida pelas instituições responsáveis pelos processos formativos, com ampla divulgação.

Art. 16. As bolsas objeto do Programa instituído pelo art. 15 desta Lei serão concedidas nas seguintes modalidades:

I - Iniciação ao Trabalho;

II - Residente;

III - Preceptor;

IV - Tutor;

V - Orientador de Serviço; e

VI - Trabalhador-Estudante.

[...] (grifos acrescidos).

4.10. Portanto, a Residência em Área Profissional da Saúde é uma modalidade de ensino de pós-graduação *lato sensu*, desenvolvida em regime de dedicação exclusiva, mediante pagamento de bolsa e que não se caracteriza como vínculo trabalhista, conforme previsto no artigo 20 da Lei n.º 11.129/2005, *in verbis*:

Art. 20. Os auxílios financeiros previstos nesta Lei, independentemente do nome jurídico adotado, não implicam caracterização de qualquer vínculo trabalhista.

4.11. Conforme pode ser observado, a Residência em Área Profissional da Saúde é uma modalidade de ensino *sui generis*, em que a educação/formação acontece em serviço, visando a inserção qualificada dos jovens profissionais da saúde no mercado de trabalho. Não se caracteriza como relação de trabalho, emprego, vínculo estatutário ou estágio. Por tal razão, possui normatização própria, não se aplicando as disposições legais afetas aos vínculos citados.

4.12. No tocante às licenças, trancamentos e outras ocorrências de afastamentos de profissionais da saúde residentes, a Comissão Nacional de Residência Multiprofissional em Saúde editou a Resolução CNRMS N.º 3, de 17 de fevereiro de 2011 (1378845), que estabeleceu em seu artigo 1º que "*A regulamentação de licenças, trancamentos de vagas e outras ocorrências de afastamentos dos programas de Residência Multiprofissional e em Área Profissional da Saúde deverão, obrigatoriamente, constar do Regimento interno da Comissão de Residência Multiprofissional da instituição formadora*".

4.13. Apesar da Resolução CNRMS n.º 3/2011 determinar que os afastamentos do programa estejam previstos no regimento interno da Comissão de Residência Multiprofissional da instituição formadora, esta regulamentou nos artigos 2º e 3º as licenças maternidade e paternidade, respectivamente, nos seguintes termos:

Art. 2º À Profissional de Saúde Residente gestante ou adotante será assegurada a licença-maternidade ou licença adoção de até cento e vinte dias.

§1º A instituição responsável por programas de residência multiprofissional e em área profissional de saúde poderá prorrogar, nos termos da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, quando requerido pela residente, o período de licença maternidade em até sessenta dias.

Art. 3º Ao Profissional de Saúde Residente será concedida licença de cinco dias, para auxiliar a mãe de seu filho recém-nascido ou adotado, mediante apresentação de certidão de nascimento ou do termo de adoção da criança.

4.14. A licença-maternidade ou licença-adoção poderá ser prorrogada pela instituição responsável por programas de residência multiprofissional e em área profissional de saúde em até 60 (sessenta) dias, quando requerida pela residente. Ao contrário, não foi prevista a possibilidade de prorrogação da licença-paternidade, cujo comando é imperativo no sentido de que "será" concedida licença de 05 (cinco) dias.

4.15. No âmbito da UFVJM, a Comissão de Residência Multiprofissional(COREMU) editou, conforme atribuições dispostas na Resolução CNRMS N.º 1, de 21 de julho de 2015 (1398398), o Regimento Geral do Programa de Residência Multiprofissional em Saúde e em Área Profissional da Saúde, dispondo sobre a licença-paternidade e a licença-maternidade nos seus artigos 28 e 30, respectivamente, nos seguintes termos:

Art. 28º Fica assegurado ao residente o direito a afastamento, com reposição da carga horária prática, nas seguintes hipóteses e prazos, que se iniciam no mesmo dia do evento:

I. Núpcias: cinco dias consecutivos;

II. Óbito de cônjuge, companheiro, pais, madrasta, padrasto, irmão, filho, enteado, menor sob sua guarda ou tutela: oito dias consecutivos;

III. Nascimento ou adoção de filho: cinco dias consecutivos.

IV. Licença Médica:

1- Em caso de Licença Médica, por período que ultrapasse 15 dias consecutivos, nos primeiros 15 dias o residente fará jus à bolsa paga pela instituição provedora. Ultrapassados os 15 dias consecutivos o residente deverá requerer auxílio-doença junto ao INSS;

2- Todo afastamento deverá ser repostado integralmente.

3- Em caso de doença o residente deverá apresentar cópia do atestado médico dentro de 48 (quarenta e oito) horas, ao preceptor e ao tutor da área. O atestado original deverá ser encaminhado à secretaria da Coordenação do Programa de Residência ao qual o residente está vinculado.

Art. 29º. [...]

Art. 30º À residente será assegurada a continuidade da bolsa de estudo durante o período de 04 (quatro) meses, quando gestante ou adoção, devendo, porém, o período da residência ser prorrogado por igual tempo, para que seja completada a carga horária total da atividade prevista.

§Único - A instituição responsável por programas de residência multiprofissional e em área profissional de saúde poderá prorrogar, nos termos da Lei nº 11. 770, de 9 de setembro de 2008, quando requerido pela residente, o período de licença maternidade em até sessenta dias.

[...]

4.16. Conforme pode ser observado, no caso da licença-maternidade e da licença-paternidade, o Regimento Geral do Programa de Residência Multiprofissional em Saúde e em Área Profissional da Saúde editado no âmbito da UFVJM apenas replicou o disposto na Resolução CNRMS n.º 3/2011, autorizando a prorrogação apenas da licença-maternidade. Tal conduta, no entendimento desta Coordenadoria de Legislação de Pessoal, está correta, uma vez que, no caso destas licenças, a regulamentação interna deveria seguir a regulamentação nacional realizada pela CNRMS. A nosso sentir, a regulamentação de licenças, trancamentos de vagas e outros ocorrências de afastamentos dos programas que deverão constar no regimento interno da Comissão de Residência Multiprofissional da instituição formadora, conforme previsto no artigo 1º da Resolução CNRMS n.º 3/2011, são apenas aqueles(as) em que não houve regulamentação aplicável a todas as instituições formadoras.

4.17. Frente a todo o exposto, considerando que a administração pública deve obedecer ao princípio da legalidade estrita, ou seja, somente pode agir, fazer ou não fazer exclusivamente de acordo com o previsto em lei, não é permitida a prorrogação da licença paternidade do participante, como Residente, do Programa de Residência Multiprofissional em Saúde ou em Área Profissional da Saúde, por falta de amparo legal.

5. CONCLUSÃO

5.1. As disposições da Lei n.º 11.770/2008 e do Decreto n.º 8.737/2016, que autorizam a prorrogação da licença-paternidade, não se aplicam ao participante, como Residente, do Programa de Residência Multiprofissional em Saúde ou em Área Profissional da Saúde, uma vez que o seu vínculo com a instituição formadora não se caracteriza como relação de trabalho, seja celetista ou estatutário.

5.2. A Resolução CNRMS n.º 3/2011, que dispõe sobre licenças, trancamentos e outras ocorrências de afastamento de profissionais de saúde residentes, bem como o Regimento Geral do Programa de Residência Multiprofissional em Saúde e em Área Profissional da Saúde da UFVJM, somente autorizam a prorrogação da licença-maternidade, conforme artigos 2º, §1º e 30, respectivamente.

5.3. Considerando que a Administração Pública está sujeita ao princípio da legalidade estrita, a prorrogação da licença-paternidade não se aplica aos residentes do Programa de Residência Multiprofissional em Saúde ou em Área Profissional da Saúde, por falta de disposição legal para amparar a concessão.

6. ENCAMINHAMENTO

6.1. Diante do exposto, submetemos a presente Nota Técnica à Senhora Pró-Reitora de Gestão de Pessoas desta Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri e sugerimos o encaminhamento às unidades interessadas e a disponibilização para as demais unidades da PROGEP.

Marciano de Souza Leite

Coordenador de Legislação de Pessoal

Portaria n.º 1.835, de 15 de agosto de 2023.

De acordo.

Encaminhe-se às unidades interessadas, devendo a presente ser incluída no acervo de orientações da PROGEP, nos termos do artigo 3º da Portaria/PROGEP n.º 5, de 20 de julho de 2022.

Marina Ferreira da Costa

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas

Portaria n.º 1.758, de 11 de agosto de 2023.



Documento assinado eletronicamente por **Marciano De Souza Leite, Coordenador(a)**, em 23/04/2024, às 10:16, 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 **Marina Ferreira da Costa, Pro-Reitor(a)**, em 24/04/2024, às 10:27, 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.ufvjm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1398460** e o código CRC **C9308934**.

Referência: Processo nº 23086.003465/2024-09

SEI nº 1398460