



UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

BASE DE CONHECIMENTO

LICENÇA À GESTANTE

QUE ATIVIDADE É?

É o afastamento concedido à servidora gestante, sem prejuízo da remuneração.

QUEM FAZ?

SCAD/DDV - Seção de Controle de Afastamentos e Desligamentos

COMO SE FAZ? POSSUI FLUXO JÁ MAPEADO?

1. SERVIDORA INTERESSADA

- 1.1. Inicia o processo no SEI com o título **Pessoal: Licença à Gestante**. Em seguida, preencher no campo **Interessados** o nome da servidora que irá usufruir da licença. Sinalizar o nível de acesso (Público). Após, clicar em Salvar.
- 1.2. Inclui o documento **Requerimento de Licença à Gestante**. Selecionar o **nível de acesso restrito (hipótese legal: informação pessoal)**. Clicar em confirmar dados. Preencher todas as informações pertinentes no requerimento e em seguida assinar informando login e senha do IDUFF.
- 1.3. Anexa como documento externo a certidão de nascimento.
- 1.4. Em caso de **natimorto**, após preenchimento do requerimento de licença à gestante, anexa como documento externo a certidão de óbito.
- 1.5. Em caso de **aborto**, servidora deverá agendar perícia médica oficial e após exame, anexar como documento externo o laudo médico pericial.
- 1.6. **A partir da 36ª semana de gravidez**, a servidora deverá ser submetida à perícia médica oficial e após exame, anexar como documento externo o laudo médico pericial.

1.7. Envia processo para a SCAD/DDV

2. SEÇÃO DE CONTROLE DE AFASTAMENTOS E DESLIGAMENTOS (SCAD/DDV)

- 2.1. Analisa documentação. Existindo pendência, elabora despacho e retorna para a unidade onde a servidora encontra-se lotada.
- 2.2. Caso não exista pendência, confere autenticidade da certidão de nascimento ou de óbito.
- 2.3. Elaboro despacho, assina e disponibiliza em bloco de assinatura para as unidades: DDV/CRL, CRL/DAP e DAP/GEPE.
- 2.4. Envia e-mail pelo SEI para a chefia imediata com cópia para a servidora interessada informando período da licença e sua(s) prorrogação(ões).
- 2.5. Nos casos em que a servidora estiver afastada para capacitação e/ou qualificação, a SCAD/DDV enviará um e-mail pelo SEI para a DACQ/CPD (dacq.cpd.progepe@id.uff.br) anexando o despacho de concessão da licença à gestante e sua(s) prorrogação(ões), constando o período da mesma.

2.6. Elaboro despacho e envia processo para a DPA/CCPP realizar acertos financeiros.

3. DIVISÃO DE PAGAMENTO DE ATIVOS (DPA/CCPP)

- 3.1. Realiza acertos financeiros no SIAPE e SIRH.
- 3.2. Registra licença no SIAPE e SIRH.
- 3.3. Em caso de prorrogação, sobresta o processo até o final da licença.
 - 3.3.1. Após o término da licença, registra prorrogação no SIAPE e SIRH
 - 3.3.2. Elaboro despacho e envia o processo para a unidade onde a servidora encontra-se lotada.

3.4. Em caso de não haver prorrogação da licença, elabora despacho e envia o processo para a unidade onde a servidora encontra-se lotada.

QUE INFORMAÇÕES/CONDIÇÕES SÃO NECESSÁRIAS?

1. SERVIDORAS REGIDAS PELO REGIME JURÍDICO ÚNICO (RJU) - LEI Nº 8.112/90

1.1. A licença à gestante será concedida pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias consecutivos e poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica. *(art. 207, § 1º da Lei nº 8.112/90);*

1.2. No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto. *(art. 207, § 1º da Lei nº 8.112/90);*

1.3. No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias após o parto, a servidora será submetida a exame médico e, se julgada apta, reassumirá o exercício. *(art. 207, § 3º da Lei nº 8.112/90);*

1.4. Nos casos de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias e a perícia entender pela inaptidão para reassumir o exercício do seu cargo, a licença continua fundamentada no art. 207 da Lei nº 8.112/90. *(Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal - SIASS, 3ª edição/2017);*

1.5. No caso de aborto atestado por médico oficial, a servidora fará jus a 30 (trinta) dias de repouso remunerado. *(art. 207, § 4º da Lei nº 8.112/90);*

1.6. SEM AVALIAÇÃO PERICIAL:

1.6.1. A licença à gestante poderá ser solicitada e concedida administrativamente quando tiver seu início na data do parto, comprovada pelo aviso ou registro de nascimento ou atestado médico, sem que seja necessária a avaliação médica pericial.

1.7. COM AVALIAÇÃO PERICIAL:

1.7.1. A servidora deverá providenciar o atestado do médico assistente do pré-natal e o Formulário para Licença Pericial (FLIP) devidamente preenchido e assinado pela chefia imediata;

1.7.2. [Agenda perícia médica oficial](#) na Divisão de Perícia em Saúde (DPS/CASQ);

1.7.3. No dia da perícia levar identidade com foto, FLIP e documentação médica;

1.7.4. Se a gestante estiver impossibilitada de comparecer à DPS/CASQ, por recomendação médica, deverá encaminhar o atestado informando a impossibilidade de locomoção para que seja avaliada, pelo perito, a necessidade de visita domiciliar;

1.7.5. No caso de qualquer intercorrência clínica proveniente do estado gestacional, verificada no transcurso do 9º (nono) mês de gestação (a partir de 38 semanas de gestação), será concedida, de imediato, a licença à gestante;

1.7.6. Nos casos de natimorto ver itens 1.3 e 1.4;

1.7.7. Nos casos de aborto, decorrido o período de afastamento previsto no item 1.5, a servidora que se julgar incapaz de reassumir suas funções deverá requerer licença para tratamento de saúde e se submeter a nova avaliação pericial. *(Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal - SIASS, 3ª edição/2017);*

1.7.8. Aborto é a expulsão do concepto, vivo ou morto, com menos de 500 gramas ou antes da 20ª (vigésima) semana de gestação. *(Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal - SIASS, 3ª edição/2017);*

1.7.9. Considera-se parto a expulsão, a partir do 5º (quinto) mês de gestação, de feto vivo ou morto. *(Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal - SIASS, 3ª edição/2017);*

1.7.10. Na hipótese de surgirem intercorrências geradoras de incapacidade durante a gravidez ou após a licença à gestante, ainda que dela decorrentes, o afastamento será processado como licença para tratamento de saúde, observado o que dispõe o item sobre licença para tratamento de saúde do servidor. *(Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal - SIASS, 3ª edição/2017);*

1.7.11. A avaliação psicossocial na DPS deverá ser realizada para subsidiar a decisão pericial;

1.8. A licença à gestante e a licença para tratamento de saúde são espécies diferentes de licença, não podendo ser concedidas concomitantemente. *(Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal - SIASS, 3ª edição/2017);*

1.9. É cabível a concessão da licença à gestante em qualquer hipótese de nascimento com vida da criança, ainda que venha a falecer horas após o parto. *(Orientação Consultiva DENOR/SRH/MARE nº 35, de 14/04/98)*;

1.10. A licença à gestante é considerada como de efetivo exercício, contando-se para todos os fins. *(art. 102, inciso VIII, alínea "a" da Lei nº 8.112/90)*;

1.11. A licença à gestante não pode ser interrompida, exceto no caso de natimorto. *(Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal - SIASS, 3ª edição/2017)*;

1.12. Para amamentar o próprio filho, até a idade de 6 (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. 209 da Lei nº 8.112/90)*;

1.13. **A prorrogação será garantida à servidora pública que requeira o benefício até o final do primeiro mês após o parto, 30 (trinta) dias e terá duração de 60 (sessenta) dias.** *(art. 2º, § 1º do Decreto nº 6.690/2008)*;

1.14. A prorrogação a que se refere o item anterior iniciar-se-á no dia subsequente ao término da vigência da licença à gestante, ou do benefício de que trata o art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. *(art. 2º, § 2º do Decreto nº 6.690/2008)*;

1.15. No período de licença, as servidoras públicas não poderão exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar. *(art. 3º do Decreto nº 6.690/2008)*;

1.16. Quando ocorre o falecimento da criança durante o período de licença à gestante, não cabe a prorrogação de licença à gestante, uma vez que a finalidade desse benefício é o convívio e a amamentação da criança durante os seis primeiros meses de vida. *(Nota Técnica nº 324/2012)*;

1.17. É estendido às servidoras públicas federais temporárias, regidas pela Lei nº 8.745/93, o direito à prorrogação por mais 60 (sessenta) dias da licença, nos termos da Lei nº 11.770/2008 e do Decreto nº 6.690/2008. *(Parecer DECOR/CGU/AGU nº 007, de 19/11/2009 e item 30 da Nota Técnica COGES/DENOP/SRH/MP nº 271, de 25/09/2009)*; e

1.18. No caso de servidora afastada para capacitação e/ou qualificação, a área que analisa o processo de concessão da licença à gestante (inclusive a prorrogação) enviará um e-mail para a Divisão de Afastamentos para Capacitação e Qualificação (DACQ/CPD) da UFF, anexando o despacho que concedeu a licença, onde conste o período da mesma.

1.19. As servidoras ocupantes de cargos comissionados, sem vínculo efetivo com a Administração Pública Federal, as contratadas por tempo determinado, as empregadas públicas (seguradas do RGPS - art. 71 da Lei nº 8.213/91), terão a licença à maternidade concedida nos termos do RGPS. *(Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal - SIASS, 3ª edição/2017)*;

1.20. No caso de o perito oficial, durante a avaliação pericial, constatar que a gestante ou lactante encontra-se exposta a fatores de risco, caberá a ele informar à unidade de recursos humanos da servidora. *(Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal - SIASS, 3ª edição/2017)*;

2. SERVIDORAS CONTRATADAS TEMPORARIAMENTE PELA LEI Nº 8.745/93

2.1. A contratação temporária preconizada pela Lei nº 8.745/93, não se compatibiliza com a estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal. Todavia, a referida estabilidade **somente** incidirá quanto a não renovação das contratações sucessivas da servidora pública temporária tiver como causa a gravidez, pois, neste caso, a não continuidade da relação jurídico-administrativa violará o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como se caracterizará como ato discriminatório e arbitrário por parte da Administração. *(itens 2 e 10 da Nota Informativa SEGEP/MP nº 167/2014)*; e

2.2. Oportuno ressaltar que a contratada temporariamente é vinculada, para fins previdenciários, ao Regime Geral de Previdência Social. Desse modo, qualquer esclarecimento quanto à concessão ou manutenção da licença após o término do contrato deverá ser esclarecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social. *(item 7 da Nota Informativa SEGEP/MP nº 193/2014)*.

QUAIS DOCUMENTOS SÃO NECESSÁRIOS?

- Requerimento de licença à gestante;

- Certidão de nascimento;
- Em caso de natimorto, anexar certidão de óbito;
- Em caso de aborto, servidora deverá agendar perícia médica oficial e após anexar laudo médico pericial ao processo administrativo.

QUAL É A BASE LEGAL?

- Artigos 102, inciso VIII, alínea "a", 207 e 209 da Lei nº 8.112/90;
- Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;
- Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008;
- Orientação Consultiva DENOR/SRH/MARE nº 35, de 14/04/98;
- Nota Técnica COGES/DENOP/SRH/MP nº 271, de 25/09/2009;
- Nota Técnica CGNOR/DENOP/SEGEP/MP nº 324, de 03/10/2012;
- Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal - SIASS, 3ª edição/2017;
- Nota Informativa SEGEP/MP nº 167/2014; e
- Nota Informativa SEGEP/MP nº 193/2014.

Criado por 09494230760, versão 2 por 09494230760 em 19/07/2019 11:07:48.

Anexos:

[MP_Licenca a gestante_v02.pdf](#)