

#### DEFINIÇÃO

- ✓ É a licença concedida à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração, podendo ser prorrogada por mais 60 (sessenta) dias mediante requerimento da servidora até o final do primeiro mês após o parto.

#### PÚBLICO-ALVO

- ✓ Servidoras técnico-administrativas e docentes.

#### REQUISITOS BÁSICOS

- ✓ A licença à gestante poderá ser solicitada e concedida administrativamente quando seu início coincidir com a data do parto, ou seja, a partir do nascimento da criança.

#### DOCUMENTOS NECESSÁRIOS

- ✓ Formulário devidamente preenchido e assinado pela servidora.
- ✓ Certidão de Nascimento da criança.

#### PROCEDIMENTOS

- ✓ **COMO ABRIR O PROCESSO NO SEI/UFPR:** Iniciar com o Tipo de Processo “PROGEPE: Licença Maternidade a partir do Nascimento” no SEI/UFPR, incluir, preencher e assinar eletronicamente o Formulário “PROGEPE: Licença Maternidade a partir do Nascimento”, disponível no próprio sistema. Instruir o processo com a documentação comprobatória e encaminhar para PROGEPE/DAP/URFC – Unidade de Registros Funcionais e Cadastrais.
- ✓ **COMO ABRIR O PROCESSO NO SEI/EBSERH:** Servidores do Complexo Hospital de Clínicas - CHC ou Hospital Maternidade Victor Ferreira do Amaral – HMFVA devem iniciar com o Tipo de Processo “Pessoal: Demanda de servidor RJU” no SEI/EBSERH, incluir, preencher e assinar o formulário específico disponível no site do CHC, link: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-sul/chc-ufpr/aceso-a-informacao/servidores/formularios> (Formulários RJU) e na intranet. Instruir o processo

com a documentação comprobatória e encaminhar para PRTC/SUP/CHC-UFPR.

- ✓ Esta licença também poderá ser solicitada via **Módulo Requerimento**, como “**Licença Gestante/Adotante**”, o qual poderá ser acessado pelo seu perfil pessoal no sistema SIGAC/SIGEPE: <https://sso.gestaodeacesso.planejamento.gov.br/casso/login>. Saiba mais sobre orientações de como solicitar este requerimento em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/sigepe/sigepe-requerimento#SigepeReqTreinamento>

## INFORMAÇÕES GERAIS

- ✓ Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração (Art. 207, da Lei nº 8.112/1990).
- ✓ No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto (Art. 207, § 2º, da Lei nº 8.112/1990).
- ✓ No período da licença à gestante e da prorrogação a servidora não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organismo similar. Em caso de ocorrência de quaisquer dessas situações, a beneficiária perderá o direito à prorrogação, sem prejuízo do devido ressarcimento ao erário (Art. 3º, do Decreto nº 6.690/2008).
- ✓ 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. 2º, § 1º do Decreto nº 6.690/2008).
- ❖ Em caso de dúvidas sobre o assunto, entrar em contato com a Unidade de Registros Funcionais e Cadastrais pelos telefones (41) 3360-4544 ou pelo e-mail: [dap.urfc@ufpr.br](mailto:dap.urfc@ufpr.br).
- ❖ Para demais orientações sobre as funcionalidades do Sistema Eletrônico de Informações (SEI), acesse o tutorial disponível no site do Software Público: <https://softwarepublico.gov.br/social/sei/manuais/manual-do-usuario/sumario>.

## FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

- ✓ Lei nº 8.112/1990
- ✓ Decreto nº 6.690/2008

#### DEFINIÇÃO

- ✓ É a licença concedida à servidora, sem prejuízo da remuneração, em virtude da apresentação de atestado médico emitido pelo médico assistente, devido a qualquer ocorrência clínica gestacional no transcurso do nono mês de gestação, ou ainda nos casos de aborto ou natimorto.

#### PÚBLICO-ALVO

- ✓ Servidoras técnico-administrativas e docentes.

#### REQUISITOS BÁSICOS

- ✓ Prescrição médica, devido a qualquer ocorrência clínica gestacional verificada no transcurso do nono mês de gestação: **120 dias de licença, sem prejuízo da remuneração, prorrogáveis por mais 60 dias.**
- ✓ Nos casos de **natimorto**, a servidora será submetida a exame médico **30 dias após o parto** e, se julgada apta, reassumirá o exercício de seu cargo.
- ✓ No caso de **aborto** comprovado por perito oficial, a servidora fará jus a **30 dias de repouso remunerado improrrogáveis.**

#### DOCUMENTOS NECESSÁRIOS

- ✓ Atestado médico contendo o nome completo da servidora, CID ou diagnóstico, período de afastamento, carimbo e assinatura do médico assistente e registro do profissional no conselho de classe (CRM).
- ✓ Certidão de óbito da criança (no caso de natimorto).
- ✓ Demais documentos que achar pertinente: exames, relatórios e pareceres médicos.

#### PROCEDIMENTOS

- ✓ Agendar a Perícia Oficial com a Seção de Avaliação e Perícia de Saúde, por meio do telefone (41) 3360-4507.
- ✓ Caso a servidora possua exames, relatórios e pareceres médicos é importante que os

apresente no momento da consulta com o médico.

## INFORMAÇÕES GERAIS

- ✓ A licença poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica, sendo concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração. (Art. 207, § 1º da Lei nº 8112/1990).
- ✓ No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício (Art. 207, § 3º, da Lei nº 8.112/1990).
- ✓ No caso de aborto comprovado por perito oficial, a servidora fará jus a 30 dias de repouso remunerado improrrogáveis (Art. 207, § 4º, da Lei nº 8.112/1990).
- ✓ Decorrido o período de afastamento, a servidora que se julgar incapaz de reassumir suas funções deverá requerer licença para tratamento de saúde e se submeter à nova avaliação pericial (Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal – SIASS 3ª edição/2017).
- ✓ 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 (Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal – SIASS 3ª edição/2017).
- ✓ A licença à gestante e a licença para tratamento de saúde são espécies diferentes de licença, não podendo ser concedidas concomitantemente. A licença à gestante não pode ser interrompida, exceto no caso de natimortos (Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal – SIASS 3ª edição/2017).
- ✓ No período da licença à gestante e da prorrogação a servidora não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organismo similar. Em caso de ocorrência de quaisquer dessas situações, a beneficiária perderá o direito à prorrogação, sem prejuízo do devido ressarcimento ao erário (Art. 3º, do Decreto nº 6.690/2008).
- ✓ A prorrogação da licença à gestante será garantida à servidora pública que requeira o benefício até o final do primeiro mês após o parto e terá duração de 60 (sessenta) dias (Art. 2º, § 1º do Decreto nº 6.690/2008).
- ✓ 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 amamentação da criança durante os seis primeiros meses de vida (Nota Técnica nº 324/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP).

- ❖ Em caso de dúvidas sobre o assunto, entrar em contato com a Seção de Avaliação e Perícia de Saúde pelo telefone (41) 3360-4507 ou pelo e-mail [atestado@ufpr.br](mailto:atestado@ufpr.br).

## FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

- ✓ Lei nº 8.112/1990
- ✓ Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal – SIASS 3ª edição/2017
- ✓ Decreto nº 6.690/2008
- ✓ Nota Técnica nº 324/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP