



MANUAL DE PROCEDIMENTOS – MPR

MPR-007/SGP

Revisão 00

Assunto:

**LICENÇA À GESTANTE, À ADOTANTE E
PATERNIDADE DOS SERVIDORES
OCUPANTES DE CARGOS EFETIVOS E
OCUPANTES DE CARGO EM COMISSÃO SEM
VÍNCULO EFETIVO**

Aprovada por:

**Portaria nº 2530, de 19 de novembro de 2012,
publicada no Boletim de Pessoal e Serviço –
BPS, v.7, nº 47, de 23 de novembro de 2012.**

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	3
DEFINIÇÕES.....	4
1 – DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....	5
FINALIDADE.....	5
FUNDAMENTAÇÃO.....	5
2 – PROCEDIMENTOS RELATIVOS AOS SERVIDORES EFETIVOS.....	6
2.1 da concessão das licenças.....	6
2.2 Da licença à gestante.....	6
2.3 Da prorrogação da Licença à gestante e à adotante.....	6
2.4 Das férias.....	6
2.5 Do descanso amamentação.....	7
2.6 Do Registro das Licenças.....	7
2.7 Disposições gerais.....	7
3 - PROCEDIMENTOS RELATIVOS AOS SERVIDORES SEM VÍNCULO EFETIVO.....	8
3.1. Da Cconcessão do salário maternidade.....	8
3.2. Da duração do benefício.....	8
3.3 Da carência.....	8
3.4. Da prorrogação da licença à gestante e à adotante.....	9
3.5. Documentação necessária.....	9
3.6. Das férias.....	10
3.7. Do descanso amamentação.....	10
3.8. Do registro das licenças.....	10
3.9. Disposições finais.....	10
4. REFERÊNCIAS.....	11

INTRODUÇÃO

A Superintendência de Gestão de Pessoas – SGP torna público este Manual de Procedimentos para a concessão das licenças à gestante, à adotante e paternidade no âmbito da Agência Nacional de Aviação Civil.

Ao elaborar este Manual de procedimentos, a SGP pretende orientar as diversas Unidades organizacionais da ANAC quanto à concessão das referidas licenças.

A concessão das licenças está fundamentada na Lei nº 8112/90.

DEFINIÇÕES

Para efeito deste Manual serão utilizadas as seguintes definições:

- a)** A licença à gestante destina-se à proteção da gravidez, à recuperação pós-parto, à amamentação e à relação do binômio mãe-filho, a partir do primeiro dia do nono mês de gestação (correspondente a 36 semanas), salvo antecipação por prescrição médica.
- b)** Licença paternidade: Afastamento remunerado do servidor pelo prazo de 5 (cinco) dias consecutivos, contados da data do nascimento ou adoção de filhos.
- c)** Licença à adotante: É o afastamento de servidora pelo prazo de 90 dias consecutivos, com remuneração integral, por adoção ou guarda judicial de criança de até um 1 ano de idade ou pelo prazo de 30 dias consecutivos, caso a criança tenha mais de 1 ano e menos de 12 anos de idade.

1. DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

FINALIDADE

A SGP elabora este Manual de Procedimentos – MPR com o objetivo de propiciar maior clareza e padronização quanto aos procedimentos de concessão das licenças à gestante, à adotante e paternidade e, assim, orientar as diversas Unidades Organizacionais da ANAC, tornando mais céleres as etapas que envolvem todo o processo.

FUNDAMENTAÇÃO

Este MPR é fundamentado na Lei 8112/90.

2. PROCEDIMENTOS RELATIVOS AOS SERVIDORES EFETIVOS

2.1. DA CONCESSÃO DAS LICENÇAS.

2.1.1 Será concedida licença à servidora gestante por 120 (cento e vinte) dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

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

No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo será de 30 (trinta) dias.

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

A licença é concedida computando-se, inclusive, o dia do nascimento do respectivo filho, independentemente do horário de nascimento da criança.

2.2. DA LICENÇA À GESTANTE

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

2.2.2. No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

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

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

2.3. DA PRORROGAÇÃO DA LICENÇA À GESTANTE E À ADOTANTE

2.3.1. No âmbito da Administração direta, das autarquias e das fundações públicas federais, o Decreto nº 6.690/2008 instituiu e regulamentou a prorrogação da licença à gestante e à adotante, a ser custeada com recursos do Tesouro Nacional.

2.3.2. 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.

2.3.3. A prorrogação iniciar-se-á no dia subsequente ao término da vigência da licença prevista à gestante.

2.3.4. A prorrogação será igualmente garantida a quem adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, na seguinte proporção:

I) quarenta e cinco dias, no caso de criança de até um ano de idade; e

II) quinze dias, no caso de criança com mais de um ano de idade e até doze anos de idade incompletos, nos termos do [art. 2º da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990](#).

2.3.5. Nesse período de prorrogação, a servidora não poderá exercer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena de perda desse direito e devolução ao erário do prejuízo causado.

2.4. DAS FÉRIAS

2.4.1. É vedada a concessão de licença gestante ou adotante durante o período das férias, sendo considerados como licença os dias que excederem o período das férias.

2.4.2. Na hipótese em que o período das férias programadas coincidir, parcial ou totalmente, com o período de licença à gestante, licença paternidade e licença à adotante, as férias do exercício correspondente serão reprogramadas, podendo ser acumuladas para o exercício seguinte.

2.5. DO DESCANSO AMAMENTAÇÃO

2.5.1. 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.

2.6. DO REGISTRO DAS LICENÇAS

2.6.1. A Unidade de Recursos Humanos deve incluir todos os períodos de licença no módulo de licenças do SIAPEcad.

2.6.2. As licenças serão deferidas mediante apresentação de:

- licença à gestante: atestado (em caso de antecipação) e certidão de nascimento;
- licença à adotante será deferida mediante apresentação do termo de Adoção ou Termo Provisório (Termo de Guarda e Responsabilidade), expedido por autoridade competente;
- licença paternidade: certidão de nascimento.

2.7 DISPOSIÇÕES GERAIS

2.7.1 Importante esclarecer que é cabível a concessão da licença à gestante, também, à servidora que tomar posse após o dia do nascimento da criança, devendo-se, observar, contudo, na concessão da mencionada licença, o período que faltar ao complemento dos cento e vinte dias, a contar da data do parto.

2.7.2 Não é possível empossar servidora por meio da vacância em outro cargo inacumulável, no qual ainda se encontra em licença à gestante, pois isso só poderá ocorrer após a conclusão da licença, conforme disposto nos parágrafos 1º e 2º, do art. 13, da Lei 8.112, de 1990.

2.7.3. O período de gozo das licenças tratadas neste manual considera-se de efetivo exercício para efeito de contagem de tempo de serviço.

2.7.4. Compete à Gerência de Administração de Pessoas:

- a) Analisar e dirimir, a qualquer tempo, dúvidas acerca dos procedimentos de concessão das licenças à gestante, à adotante e paternidade;
- b) registrar as licenças no SIAPEcad.

2.7.5. Os casos omissos deverão ser solucionados pelo Superintendente de Gestão de Pessoas da ANAC.

3. PROCEDIMENTOS RELATIVOS AOS SERVIDORES SEM VÍNCULO EFETIVO

3.1. DA CONCESSÃO DO SALÁRIO MATERNIDADE

3.1.1. O salário-maternidade é devido às seguradas empregadas por ocasião do parto, inclusive o natimorto, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção.

3.1.2. Considera-se parto o nascimento ocorrido a partir da 23ª semana de gestação, inclusive em caso de natimorto.

3.1.3. A segurada desempregada terá direito ao salário-maternidade nos casos de demissão antes da gravidez ou, caso a gravidez tenha ocorrido enquanto ainda estava empregada, desde que a dispensa tenha sido por justa causa ou a pedido.

3.1.4. O benefício pode ser solicitado pelo portal da Previdência Social na Internet, pelo telefone 135 ou nas Agências da Previdência Social, mediante o cumprimento das exigências legais.

3.2. DA DURAÇÃO DO BENEFÍCIO

3.2.1 O benefício será pago durante 120 dias e poderá ter início até 28 dias antes do parto. Se concedido antes do nascimento da criança, a comprovação será por atestado médico, se posterior ao parto, a prova será a Certidão de Nascimento.

3.2.2 Nos abortos espontâneos ou previstos em lei (estupro ou risco de vida para a mãe), será pago o salário-maternidade por duas semanas.

3.2.3 À segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, é devido salário-maternidade durante os seguintes períodos:

- 120 dias, se a criança tiver até 1 ano completo de idade;
- 60 dias, se a criança tiver de 1 até 4 anos completos de idade;
- 30 dias, se a criança tiver de 4 até completar 8 anos de idade.

3.1.4 No caso de adoção de mais de uma criança, simultaneamente, a segurada terá direito somente ao pagamento de um salário-maternidade, observando-se o direito segundo a idade da criança mais nova.

3.3 DA CARÊNCIA

3.3.1. Para concessão do salário-maternidade, não é exigido tempo mínimo de contribuição das trabalhadoras empregadas, desde que comprovem filiação nesta condição na data do afastamento para fins de salário maternidade ou na data do parto.

3.3.2. A trabalhadora que exerce atividades ou tem empregos simultâneos tem direito a um salário-maternidade para cada emprego/atividade, desde que contribua para a Previdência nas duas funções.

3.3.3. Desde setembro de 2003, o pagamento do salário-maternidade das gestantes empregadas é feito diretamente pelas empresas, que são ressarcidas pela Previdência Social.

3.3.4. A empresa deverá conservar, durante 10 (dez) anos, os comprovantes dos pagamentos e os atestados ou certidões correspondentes.

3.3.5. Em casos excepcionais, os períodos de repouso anteriores e posteriores ao parto poderão ser aumentados por mais duas semanas, mediante atestado médico específico.

3.4. DA PRORROGAÇÃO DA LICENÇA À GESTANTE E À ADOTANTE

3.4.1. 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.

A prorrogação iniciar-se-á no dia subsequente ao término da vigência do salário-maternidade.

3.4.2. O benefício será igualmente garantido a quem adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, na seguinte proporção:

I - para as servidoras públicas em gozo do benefício de que trata o [art. 71-A da Lei nº 8.213, de 1991](#):

- a) sessenta dias, no caso de criança de até um ano de idade;
- b) trinta dias, no caso de criança de mais de um e menos de quatro anos de idade; e
- c) quinze dias, no caso de criança de quatro a oito anos de idade.

3.4.3. Nesse período de prorrogação, a servidora não poderá exercer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena de perda desse direito e devolução ao erário do prejuízo causado.

3.5. DOCUMENTAÇÃO NECESSÁRIA

- Número de Identificação do Trabalhador – NIT (PIS/PASEP);
- Atestado Médico original ou original e cópia da Certidão de Nascimento da criança;
- Documento de identificação da requerente (Carteira de Identidade, Carteira de Trabalho e - Previdência Social, entre outros);
- Cópia e original da Certidão de Casamento, se for o caso, quando houver divergência no nome da requerente;
- Cadastro de Pessoa Física – CPF;
- Certidão de Nascimento da criança ou Guarda Judicial para fins de adoção (original e cópia).

Obs.: Tanto a nova certidão de nascimento da criança quanto o termo de guarda deverão conter o nome da seguradora adotante ou guardiã.

O termo de guarda deverá conter a observação de que é para fins de adoção e não poderá conter apenas o nome do cônjuge ou companheiro.

3.6. DAS FÉRIAS

3.6.1. Na hipótese em que o período das férias programadas coincidir, parcial ou totalmente, com o período de licença à gestante, licença paternidade e licença à adotante, as férias do exercício correspondente serão reprogramadas, podendo ser acumuladas para o exercício seguinte.

3.7. DO DESCANSO AMAMENTAÇÃO

3.7.1. 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.

3.8. DO REGISTRO DAS LICENÇAS

3.8.1. A Unidade de Recursos Humanos deve incluir todos os períodos de licença no módulo de licenças do SIAPEcad.

3.8.2. As licenças serão deferidas mediante apresentação de:

- licença à gestante: atestado (em caso de antecipação) e certidão de nascimento;
- licença à adotante será deferida mediante apresentação do termo de Adoção ou Termo Provisório (Termo de Guarda e Responsabilidade), expedido por autoridade competente;
- licença paternidade: certidão de nascimento.

3.9. DISPOSIÇÕES FINAIS

3.9.1. Importante esclarecer que é cabível a concessão da licença à gestante, também, à servidora que tomar posse após o dia do nascimento da criança, devendo-se, observar, contudo, na concessão da mencionada licença, o período que faltar ao complemento dos cento e vinte dias, a contar da data do parto.

3.9.2. Não é possível empossar servidora por meio da vacância em outro cargo inacumulável, no qual ainda se encontra em licença à gestante, pois isso só poderá ocorrer após a conclusão da licença, conforme disposto nos parágrafos 1º e 2º, do art. 13, da Lei 8.112, de 1990.

3.9.3. O período de gozo das licenças tratadas neste manual considera-se de efetivo exercício para efeito de contagem de tempo de serviço.

3.9.4. Compete à Superintendência de Gestão de Pessoas:

- a) analisar, a qualquer tempo, dúvidas acerca dos procedimentos de concessão das licenças à gestante, à adotante e paternidade;
- b) registrar as licenças no SIAPEcad.

3.9.5. Os casos omissos deverão ser solucionados pelo Superintendente de Gestão de Pessoas da ANAC.

4. REFERÊNCIAS

Lei nº 8.112, de 11.12.1990

Lei nº 8.213, de 24.07.1991

Decreto nº 6.690, de 11.12.2008