

## 1. Jurisdição

Aplica-se às servidoras gestantes, docentes ou técnicas-administrativas, celetistas ou autárquicas, vinculadas ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS)

## 2. Objetivo

Esclarecer as regras relativas à licença gestante/salário-maternidade e estabelecer os procedimentos a serem adotados em caso de sua concessão.

## 3. Competência

### • 3.1 por parte da interessada

- entregar documentação médica, emitido por médico, devidamente registrado no Conselho Regional de Medicina - CRM ou certidão de nascimento na área de pessoal da Unidade/Órgão.

### • 3.2 por parte da área de pessoal da Unidade/Órgão

- Receber o documento comprobatório;
- Cadastrar a licença-gestante, no Sistema Marteweb, utilizando o Subsistema Frequência – Licenças e Afastamentos – Cadastro de Licenças e Afastamentos;
- Marcar exame médico de retorno no 1º dia da volta ao trabalho, em atendimento à Norma Regulamentadora nº. 7 do Ministério do Trabalho (item 7.4.3.3);
- Arquivar.

## ANEXOS

- Anexo 1 – [Resolução USP nº 7036/2014](#)

## I. ORIENTAÇÕES

1. A servidora vinculada ao **Regime Geral de Previdência Social (RGPS)** que se encontra em período gestante tem direito à licença gestante e ao recebimento do salário-maternidade nos 120 dias em que fica afastada do emprego por causa do parto, período esse ampliado para 180 (cento e oitenta) dias pela [Resolução USP nº 7.036/2014](#), sendo que, na eventualidade de prorrogação da licença gestante pelo INSS, o gozo do período de ampliação referir-se-á ao que restar para completar os 180 dias.

2. Na contratação por prazo determinado, a licença gestante/salário-maternidade é devida somente enquanto existir a relação de emprego.

3. A funcionária que exerce atividades ou tem empregos simultâneos faz jus ao salário-maternidade para cada emprego/atividade, desde que contribua para a Previdência Social em cada uma das funções.
4. O pagamento do salário-maternidade da funcionária gestante é feito diretamente pela Universidade, com posterior ressarcimento pela Previdência Social, sendo devido a partir do oitavo mês de gestação, comprovado por atestado médico da USP (ou credenciado por esta) quanto por médico particular, respeitadas tão somente as diretrizes constantes na Resolução CFM nº 1658/2002,, ou da data do parto, compreendido como o evento ocorrido a partir da 23ª semana (6º mês) de gestação, inclusive em caso de natimorto, e comprovado por certidão de nascimento.
5. Tratando-se de parto antecipado ou não, ainda que ocorra parto de natimorto, comprovado mediante atestado médico original, há direito ao salário-maternidade, sem necessidade de avaliação médico-pericial pelo INSS.
6. O salário-maternidade concedido não pode ser cancelado, salvo se após a sua concessão for detectada fraude ou erro administrativo.
7. Em caso de aborto não criminoso (abortos espontâneos ou previstos em lei - estupro ou risco de vida para a mãe), comprovado mediante atestado médico que informe o CID específico, há direito ao salário-maternidade correspondente a 2 semanas.
8. A funcionária gestante em gozo de auxílio-doença, inclusive o decorrente de acidente de trabalho, terá o benefício previdenciário suspenso administrativamente enquanto perdurar o salário-maternidade, sendo restabelecido a contar do primeiro dia seguinte ao término do período de 180 (cento e oitenta) dias, caso a data da cessação do benefício tenha sido fixada em data posterior a este período.
  - 8.1.1. Se a data da cessação do benefício por incapacidade for fixada durante a vigência do salário-maternidade e ficar constatado, mediante avaliação da Perícia Médica do INSS realizada a pedido da funcionária, que esta permanece incapacitada para o trabalho pela mesma doença que originou o auxílio-doença cessado, este será restabelecido, fixando-se novo limite.
  - 8.1.2 Se, na avaliação da Perícia Médica do INSS, ficar constatada a incapacidade da funcionária para o trabalho em razão de moléstia diversa da motivadora do benefício de auxílio-doença cessado, deverá ser concedido novo benefício.
9. Em atendimento à Norma Regulamentadora nº 7 do Ministério do Trabalho, o trabalhador que se ausenta do trabalho por período igual ou superior a 30 dias por motivo de parto, deve realizar exame médico de retorno ao trabalho, obrigatoriamente, no 1º dia da volta ao trabalho. (item 7.4.3.3).