GOVERNO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
SUBSECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS
SUPERINTENDÊNCIA CENTRAL DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

ORIENTAÇÃO DE SERVIÇO SCAP Nº 001/2016 (Retificada em 14/06/2016)

LICENÇA MATERNIDADE (SALÁRIO MATERNIDADE, PRORROGAÇÃO e ESTABILIDADE PROVISÓRIA) APLICADA ÀS SERVIDORAS ESTADUAIS VINCULADAS AO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL – RGPS. REVOGAÇÃO DA ORIENTAÇÃO DE SERVIÇO SCAP Nº 021/2011.

A Superintendência Central de Administração de Pessoal, considerando o disposto na Constituição da República, na Instrução Normativa INSS/PRES nº 77, de 21 de janeiro de 2015, na Nota Jurídica AGE nº 15.434, de 20 de Janeiro de 2015, no Parecer SEPLAG/AJA nº 041/2015, de10 de abril de 2015, na Lei 18.879, de 27/05/2010, e no Parecer SEPLAG/AJA Nº 0316/2010, orienta:

1. DA REVOGAÇÃO DA ORIENTAÇÃO DE SERVIÇO SCAP Nº 21/2011:
A partir da data de expedição desta Orientação de Serviço fica revogada a Orientação de Serviço SCAP nº 021/2011 e todas as respectivas retificações;

2. DA LICENÇA MATERNIDADE (PERÍODO DE 120 DIAS) / SALÁRIO MATERNIDADE:
O período de 120 (cento e vinte dias) de salário-maternidade será custeado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS – e deverá ser registrado no SISAP pela DRH do órgão de lotação da servidora beneficiária (ou pela S.R.E., no caso da Secretaria de Estado de Educação);

Em caso de natimorto ou se ocorrer o óbito do recém-nascido, por se tratar de servidora segurada do Regime Geral de Previdência Social, a licença maternidade correrá normalmente por 120 dias;

2.1 Da Licença Maternidade ao Adotante:

2.1.1 A licença maternidade ao adotante é concedida ao designado (Lei nº 10.254, de 1990), ao contratado por tempo determinado (Lei nº 18.185, de 2009) e ao ocupante exclusivamente de cargo de provimento em comissão (recrutamento amplo – situação funcional 03);
2.1.2 O salário-maternidade é devido ao segurado adotante e à segurada adotante, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, quando da adoção de criança de até doze anos de idade incompletos;
2.1.3 No caso de requerimento de licença maternidade, o(a) adotante deve apresentar, na unidade de recursos humanos do órgão de lotação ou na S.R.E. (Secretaria de Estado de Educação), a via original da NOVA Certidão de Nascimento da criança, na qual já conste o nome do(a) servidor(a) adotante, ou do Termo de Guarda Judicial para Fins de Adoção contendo o nome do(a) servidor(a) como guardião(ã) da criança; cópia do documento apresentado, depois de comparada com o documento original pelo funcionário responsável, deverá ser mantida na pasta funcional do servidor;
2.1.4 Caberá ao taxador do órgão de lotação do(a) adotante providenciar a alimentação do SISAP:
CÓDIGO 52 - 198 LIC.SEGURADO/SEGURADA QUE ADOTAR OU OBTER GUARDA JUDICIAL;
2.1.5 A data inicial da licença maternidade é a data de expedição da NOVA Certidão de Nascimento da criança ou do Termo de Guarda;
2.1.6 Em caso de adoção simultânea de mais de uma criança é devido um único salário maternidade;
2.1.7 O pagamento do salário-maternidade não será concedido a mais de um segurado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que um dos adotantes estiverem submetidos a Regime Próprio de Previdência Social;

2.2 Da Prorrogação da Licença Maternidade: A Lei estadual nº 18.879, de 2010, que instituiu a prorrogação da licença maternidade dos servidores públicos do Estado de Minas Gerais por mais 60 (sessenta) dias, aplica-se aos segurados do RGPS, incluindo os adotantes, lotados ou em exercício nos órgãos da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual;

2.2.1 Conforme já posicionado no Parecer SEPLAG/AJA 0316/2010, são beneficiárias da prorrogação tanto as servidoras vinculadas ao regime próprio de previdência (efetivas, efetivadas, função pública) quanto as vinculadas ao regime geral – designadas, ocupantes exclusivamente de cargo em comissão, contratadas por tempo determinado – e também aos/às segurados/as adotantes, desde que estejam lotados(as) ou em exercício na Administração Pública Estadual, conforme determina o artigo 2º da Lei 18.879, de 2010;
2.2.2 A licença maternidade só será prorrogada para a servidora/segurado(a) adotante que não tiver sido dispensado(a) da designação, exonerado(a) ou dispensado(a) de cargo exclusivamente em comissão (rec. amplo), desligado(a) por rescisão contratual (Lei nº 18.185/09), antes ou durante o período de prorrogação;
2.2.2.1 Não haverá prorrogação da licença maternidade em caso de natimorto ou se ocorrer o óbito do recém-nascido (não se aplica ao/à adotante);

2.2.3 Para que seja concedida a prorrogação da licença maternidade será necessário requerimento da

servidora/segurada(o) adotante dirigido à Unidade de Recursos Humanos do respectivo órgão de lotação, que deverá ser protocolado na referida unidade, tendo em vista que, conforme dispõe o artigo 7.º da Lei 18.879, de 2010, a prorrogação da licença maternidade é custeada pelo Estado, e não pelo INSS; a inclusão da prorrogação no SISAP, em todos os casos, deve ser feita pelo taxador, e não há necessidade de publicação;

2.2.4 por se tratar de benefício estatutário, previsto na Lei estadual nº 18.879, de 27/05/2010, o direito à prorrogação, nos termo do § 3º do art. 2º da mencionada Lei, estende-se ao servidor na seguinte proporção:

2.2.4.1 sessenta dias, no caso de criança de até um ano de idade;

2.2.4.2 trinta dias, no caso de criança de mais de um e menos de quatro anos de idade;

2.2.4.3 quinze dias, no caso de criança de quatro a oito anos de idade.

3. DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA:
A estabilidade provisória, prevista no art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Transitórias Constitucionais, é assegurada à servidora desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até cinco meses após o parto, proteção esta que alcança também a Licença Maternidade (atingindo o/a adotante), sendo-lhe preservada, em consequência, nesse período, a integridade do vínculo funcional, sem prejuízo da percepção do valor da respectiva remuneração.
No caso do(a) adotante, a expressão “até 5 meses após o parto” deve ser interpretada como “até cinco meses após a adoção/guarda”, pelo que o início da contagem dos cinco meses se dá a partir da data de expedição da NOVA Certidão de Nascimento da Criança com o nome do(a) servidor(a) adotante ou da expedição do Termo de Guarda nomeando o(a) servidor(a) como guardião(ã) da criança.
A proteção foi reconhecida para as servidoras designadas, contratadas por tempo determinado (Lei nº 18.185, de 04 de junho de 2009) e ocupantes EXCLUSIVAMENTE de cargo de provimento em comissão (recrutamento amplo) a partir de 2015, com base na Nota Jurídica AGE nº 15.434, de 20/01/2015, da Advocacia Geral do Estado, pelo que também atinge o/a adotante.

3.1 A estabilidade provisória só será assegurada ao servidor cujo(s) período(s) de designação totalize(m) pelo menos 60 dias no ano escolar (consecutivos ou não), ainda que em escolas/funções diferentes;

3.2. Em caso de natimorto ou se ocorrer o óbito do recém-nascido o direito à estabilidade provisória é assegurado normalmente até 5 (cinco) meses após o parto (não se aplica ao/à adotante);

3.3. **Importante deixar claro que a estabilidade provisória, compreende o período em que a trabalhadora tem garantida sua permanência no emprego. Portanto, no caso da servidora que está grávida, não significa que vai receber remuneração sem trabalhar. O Estado vai garantir o seu emprego, realizar o pagamento da correspondente remuneração bem como recolher as contribuições obrigatórias, pelo que o respectivo tempo será computado para os fins previstos em lei. Assim, a servidora deve cumprir normalmente as horas atribuídas ao cargo/função pelo qual estiver sendo remunerada e sua frequência deve ser apurada normalmente, com o registro de ponto, sob pena de responsabilidade administrativa de todos os envolvidos.**

4. DA CONCESSÃO DA LICENÇA MATERNIDADE:

4.1 SERVIDORA DESIGNADA nos termos a alínea "a" do § 1° do art. 10 da Lei n° 10.254, de 1990:

4.1.1 Servidora cuja licença maternidade bem como os 60 dias de prorrogação ocorrerem integralmente dentro do período de designação (isto é, quando não ocorrer a dispensa da designação durante a gravidez, durante a licença maternidade - por gestação ou adoção - ou durante os 60 dias de prorrogação): o salário maternidade bem como a prorrogação por 60 dias serão pagos integralmente mediante o registro dos respectivos afastamentos no Sistema de Pagamento pelo taxador;

4.1.1.1 Para a inclusão da prorrogação no SISAP o taxador utilizará o código de afastamento 292;
4.1.1.2 O itens 4.1.1 também se aplica à(ao) adotante que apresentar NOVA Certidão de Nascimento da Criança com o nome do(a) servidor(a) adotante ou da expedição do Termo de Guarda nomeando o(a) servidor(a) como guardião(ã) da criança;
4.1.1.3 Em caso de natimorto ou se ocorrer o óbito do recém-nascido, a licença maternidade correrá normalmente por 120 dias, porém sem a prorrogação de 60 dias (não se aplica à/ao adotante);
4.1.2 Servidora cujo término da designação ocorrer no curso da prorrogação da licença maternidade: a servidora receberá a prorrogação até a data do término da designação;
4.1.2.1 nos casos em que o término da designação ocorrer antes de completados os 5 meses após o parto, a servidora receberá a prorrogação até a data em que se completar os 5 meses contados da data do parto;

4.1.3 Servidora designada em 2015 que entrou em Licença Maternidade: À servidora designada que se encontrava em

gozo de Licença Maternidade em 2015 é assegurada a manutenção do seu vínculo funcional com a administração por todo o período de vigência do benefício até 5 meses após o parto;
A proteção dada pela estabilidade provisória será garantida em caso de se encontrar designada(o) em uma ou duas admissões legalmente acumuláveis. Assim, fará jus ao benefício em cada uma delas, se for o caso;

4.1.4 As regras descritas nos itens 4.1.2 e 4.1.3 também se aplicam à(ao) adotante, assegurando a estabilidade remunerada desde a data de expedição (em 2015) da NOVA Certidão de Nascimento da Criança com o nome do(a) servidor(a) adotante ou da expedição (em 2015) do Termo de Guarda nomeando o(a) servidor(a) como guardião(ã) da criança até cinco meses após a adoção/guarda;

4.1.4.1 Servidora cujo término da designação ocorreu no final do ano escolar/2015, isto é, em 31/12/2015, que estava afastada em licença maternidade nesta mesma data:

4.1.4.1.1 O SISAP, com base nos dados alimentados pelo taxador (período da licença maternidade e a data do parto), realizará o pagamento automático do benefício, assegurando à servidora ou ao segurado adotante a estabilidade provisória até 5 meses após o parto;

4.1.4.1.2 A inclusão da data do parto no SISAP pelo taxador é de fundamental importância para assegurar o cálculo automático correto do benefício correspondente aos 5 meses a partir da data do parto; portanto, nos casos em que o taxador não tiver informação sobre a data do parto no momento da inclusão do período de licença maternidade no SISAP, deve providenciar sua inclusão em outro momento, com a urgência possível (antes do término da licença maternidade); em todos os casos de licença maternidade, ainda que o período de designação gravado no SISAP se estenda para além da licença e da prorrogação por 60 dias, a data do parto deve ser registrada, pois a servidora pode ser dispensada antes do término da designação previsto em contrato;

4.1.4.1.3 A data do parto é a data de nascimento do filho da servidora e é obtida na respectiva certidão de nascimento ou na certidão de óbito em caso de natimorto; a data do parto e a data de início da licença podem ser diferentes, pois há servidoras que entram em licença maternidade antes do parto e outras entram na data do parto;

4.1.4.1.4 No caso de adoção, até que seja criado o campo específico data da adoção/guarda" no SISAP, o taxador deverá preencher o campo "data do parto" com a data de expedição da nova Certidão de Nascimento ou do Termo de Guarda;

4.1.4.1.5 Nas situações em que a data do parto não tiver sido alimentada pelo taxador, o SISAP realizará a contagem dos 5 meses a partir da data de início da licença maternidade;

4.1.4.1.6 Em caso de natimorto ou se ocorrer o óbito do recém-nascido, com base nos dados alimentados pelo taxador (conforme orientado no item 4.1.4.1.1 a 4.1.4.1.4) o SISAP realizará o pagamento automático do benefício, assegurando à servidora a estabilidade provisória até 5 meses após o parto (não se aplica ao adotante);

4.1.4.2 Servidora com designação ativa que se afastou em licença maternidade antes do final do ano escolar/2015, cujo término da designação estava previsto para ocorrer durante a licença:

4.1.4.2.1 Alimentação do SISAP pelo taxador:

4.1.4.2.1.1 Incluir a designação utilizando a natureza 7-74 com data início correspondente ao início da licença maternidade;

4.1.4.2.1.2 Incluir o período da licença maternidade e a data do parto (observar a orientação contida nos itens 4.1.4.1.2 a 4.1.4.1.5);

4.1.4.2.2 A partir da taxação em curso no momento em que o taxador alimentou os dados, o SISAP passa a realizar o pagamento automático do benefício de forma a garantir a estabilidade provisória até 5 meses após o parto;

4.1.4.2.3 Em caso de natimorto ou se ocorrer o óbito do recém-nascido, o SISAP deve ser alimentado pelo taxador, conforme orientado nos itens 4.1.4.2.1.1 e 4.1.4.2.1.2, para assegurar a estabilidade provisória até 5 meses após o parto (não se aplica ao adotante);

4.1.4.3 Servidora com designação desligada cujo término ocorreu antes do final do ano escolar/2015, que na data da dispensa estava em licença maternidade e teve o pagamento do salário maternidade suspenso:

4.1.4.3.1 Alimentação do SISAP pelo taxador:

4.1.4.3.1.1 Incluir a designação utilizando a natureza 7-74 com data início correspondente ao início da licença maternidade;

4.1.4.3.1.2 Incluir o período da licença maternidade e a data do parto (observar a orientação contida nos itens 4.1.4.1.2 a 4.1.4.1.5);

4.1.4.3.2 A partir da taxação em curso no momento em que o taxador alimentou os dados, o SISAP passa a realizar o pagamento automático do benefício de forma a garantir a estabilidade provisória até 5 meses após o parto;

4.1.4.3.3 Em caso de natimorto ou se ocorrer o óbito do recém-nascido, o SISAP deve ser alimentado pelo taxador, conforme orientado nos itens 4.1.4.3.1.1 e 4.1.4.3.1.2, para assegurar a estabilidade provisória até 5 meses após o parto (não se aplica ao adotante);

4.1.4.3.4 Nos casos em que, no momento da alimentação do SISAP, já tinham se passado mais de 5 meses após o parto, os procedimentos operacionais pertinentes são:

4.1.4.3.4.1 Incluir a designação utilizando a natureza 7-74 com data início correspondente ao início da licença maternidade e data fim correspondente à data em que se completaram os 5 meses contados da data do parto;

Exemplo: se a data do parto foi 03/02/2015 a data fim será 03/07/2015;

4.1.4.3.4.2 Incluir o período de 120 dias da licença maternidade e incluir a data do parto (observar a orientação contida nos itens 4.1.4.1.2 a 4.1.4.1.5);

4.1.4.3.4.3 Calcular e incluir no SISAP o acerto financeiro manual das diferenças em atraso a partir do dia seguinte ao término da designação até a data em que se completarem os 5 meses após o parto;

4.1.4.3.4.4 Em caso de natimorto ou se ocorrer o óbito do recém-nascido, o SISAP deve ser alimentado pelo taxador, conforme orientado nos itens 4.1.4.3.4.1 e 4.1.4.3.4.2, e o acerto financeiro deve ocorrer conforme orientado no tem 4.1.4.3.4.3 (não se aplica ao adotante);

4.1.5 Servidora designada a partir do ano escolar/2016 que entrar em licença maternidade:

4.1.5.1 O SISAP, com base nos dados alimentados pelo taxador (período da licença maternidade e a data do parto), realizará o pagamento automático do benefício, assegurando à servidora a estabilidade provisória até 5 meses após o parto caso o término da designação ocorra no curso da licença maternidade;

4.1.5.2 As regras descritas nos itens 4.1.2 e 4.1.3 também se aplicam à(ao) adotante, assegurando a estabilidade remunerada desde a data de expedição (a partir do ano 2016) da NOVA Certidão de Nascimento da Criança com o nome do(a) servidor(a) adotante ou da expedição (a partir do ano 2016) do Termo de Guarda nomeando o(a) servidor(a) como guardião(ã) da criança até cinco meses após a adoção/guarda;

4.1.5.3 Ver itens 4.1.4.1.2, 4.1.4.1.3, 4.1.4.1.4, 4.1.4.1.5 e 4.1.4.1.6 desta Orientação de Serviço;

4.2 SERVIDORA OCUPANTE EXCLUSIVAMENTE DE CARGO EM COMISSÃO (RECRUTAMENTO AMPLO – Situação Funcional 03):

4.2.1 A servidora/segurado(a) adotante que permanecer na condição de ocupante de cargo exclusivamente em comissão (recrutamento amplo) faz jus ao salário maternidade bem como à prorrogação por 60 dias que serão pagos integralmente mediante o registro dos respectivos afastamentos no Sistema de Pagamento pelo taxador;

4.2.1.1 Para a inclusão da prorrogação no SISAP o taxador utilizará o código de afastamento 292;

4.2.1.2 Em caso de natimorto ou se ocorrer o óbito do recém-nascido, a licença maternidade correrá normalmente por 120 dias, porém sem a prorrogação de 60 dias (não se aplica ao adotante);

4.2.2 Caso seja exonerado/dispensado imediatamente após cinco meses contados da data do parto, a prorrogação a licença maternidade não poderá ultrapassar a data da exoneração/dispensa, já que a estabilidade provisória termina quando se completam cinco meses após o parto;

4.2.3 Em razão da garantia de estabilidade provisória, que acoberta a servidora desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até cinco meses após o parto, não poderá ocorrer a exoneração/dispensa da servidora ocupante exclusivamente de cargo de provimento em comissão durante o período em que permanecer em licença maternidade; portanto, a exoneração/dispensa, se for o caso, só poderá ocorrer após a data em que foram completados os cinco meses contados da data do parto;

4.2.4 Os itens 4.2.1 a 4.2.3 (exceto o item 4.2.1.2) também se aplicam à(ao) adotante, assegurando a estabilidade remunerada desde a data de expedição da NOVA Certidão de Nascimento da Criança com o nome do(a) servidor(a) adotante ou da expedição do Termo de Guarda nomeando o(a) servidor(a) como guardião(ã) da criança até cinco meses após a adoção/guarda;

4.2.5 Os casos de exoneração/dispensa ocorridos em 2015, que acarretaram a suspensão do pagamento da servidora ou da(o) segurada(o) adotante antes de se completarem os cinco meses após o parto, deverão ser submetidos pontualmente à análise pela Superintendência Central de Pessoal da SEPLAG, mediante o envio de demanda autenticada via RH-Responde;

4.3 CONTRATADA POR TEMPO DETERMINADO – Lei nº 18.185, de 2009:

4.3.1 Servidora cuja licença maternidade bem como os 60 dias de prorrogação ocorrerem integralmente dentro do período de contrato (isto é, quando a rescisão contratual não estiver prevista para ocorrer durante a gravidez, durante a licença maternidade ou durante os 60 dias de prorrogação): o salário maternidade da servidora bem como a prorrogação por 60 dias serão pagos integralmente mediante o registro dos respectivos afastamentos no Sistema de Pagamento pelo taxador;

4.3.1.1 Para a inclusão da prorrogação no SISAP o taxador utilizará o código de afastamento 292;

4.3.1.2 Em caso de natimorto ou se ocorrer o óbito do recém-nascido, a licença maternidade correrá normalmente por 120 dias, porém sem a prorrogação de 60 dias (não se aplica ao adotante);

4.3.2 Caso a rescisão ocorra imediatamente após cinco meses contados da data do parto, a prorrogação da licença maternidade não ultrapassará a data da rescisão contratual, já que a estabilidade provisória termina quando se completam cinco meses após o parto;

4.3.3 Em razão da garantia de estabilidade provisória, que acoberta a contratada desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até cinco meses após o parto, não poderá ocorrer a rescisão contratual durante o período em que permanecer em licença maternidade; portanto, o contrato deverá ser prorrogado até a data em que se completarem cinco meses após o parto (a contagem tem início no dia do parto), com vistas a assegurar a estabilidade provisória;

4.3.4 Os itens 4.3.1 a 4.3.3 (exceto o item 4.3.1.2) também se aplicam à(ao) adotante, assegurando a estabilidade remunerada desde a data de expedição da NOVA Certidão de Nascimento da Criança com o nome do(a) servidor(a) adotante ou da expedição do Termo de Guarda nomeando o(a) servidor(a) como guardião(ã) da criança até cinco meses após a

adoção/guarda;

5. DA CONCESSÃO DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA À GESTANTE:

5.1 SERVIDORA DESIGNADA nos termos a alínea "a" do § 1° do art. 10 da Lei n° 10.254, de 1990:

5.1.1 O direito à estabilidade provisória é assegurado à servidora designada que comprove que se encontrava em estado fisiológico de gravidez na data do término da designação (data final informada no Quadro de Dispensa);

5.1.1.1 Esta regra não se aplica aos casos em que o desligamento se der a pedido da servidora ou por motivo de infração disciplinar apurada mediante procedimento administrativo que tenha assegurado ampla defesa à servidora;

5.1.2 Para fazer jus ao benefício, a servidora deverá protocolizar requerimento de estabilidade provisória (conforme modelo contido no Anexo II desta Orientação de Serviço) na unidade de recursos humanos do órgão de lotação ou na S.R.E. responsável pelas escolas da jurisdição (Secretaria de Estado de Educação), acompanhado de laudo original emitido pelo médico assistente, contendo data de início da gestação e provável data do parto, bem como de ultrassonografia que comprove a gravidez;

5.1.2.1 Para evitar interrupção do pagamento da remuneração é necessário que a documentação seja protocolada pela servidora antes do término da designação;

5.1.3 A condição gestacional assiste à servidora o direito a permanecer com o vínculo funcional na mesma situação em que se encontrava na data em que ocorrer o término da designação, ou seja, na mesma função, com igual carga horária e remuneração correspondente, em uma ou duas admissões, se for o caso, até cinco meses após a data do parto;

5.1.3.1 Para assegurar a estabilidade provisória, a servidora será novamente designada (a designação não pode ultrapassar o ano escolar em que ocorrer) e assinará novo documento de designação vigente a partir do dia seguinte ao término da designação anterior;

5.1.3.1.1 Nos casos em que o término da designação tiver ocorrido em 31 de dezembro, a vigência da nova designação será em fevereiro do ano seguinte, quando iniciar o ano escolar;

5.1.3.2 As Aulas de Exigência Curricular – AEC – só serão asseguradas durante a estabilidade provisória para a servidora que permanecer na regência;

5.1.3.3 A servidora gestante em estabilidade provisória deve cumprir normalmente as horas atribuídas ao cargo/função pelo qual estiver sendo remunerada; sua frequência deve ser apurada normalmente, com o registro de ponto, sob pena de responsabilidade administrativa do(s) envolvido(s);

5.1.3.4 A servidora gestante em estabilidade provisória receberá, no mês de janeiro, o pagamento normal do rateio + 1/3 de férias de acordo com o período trabalhado no ano anterior, assim como ocorre com os demais servidores designados;

5.1.4 A servidora gestante com direito à estabilidade provisória em uma admissão poderá concorrer livremente à designação em uma segunda admissão, com o mesmo direito, observados, neste caso, os critérios previstos na Resolução/SEE em vigor;

5.1.4.1 Iniciado o prazo da Licença Maternidade, e até o seu término, a servidora ficará impedida de exercer atividade remunerada;

5.1.5 Em caso de aborto não criminoso, comprovado mediante atestado médico com informação do CID específico, a segurada terá direito ao salário-maternidade correspondente a duas semanas (art.343, § 4º da Instrução Normativa INSS/PRES nº 77, de 21/01/2015);

5.1.6 Servidora designada nos termos a alínea "a" do § 1° do art. 10 da Lei n° 10.254, de 1990, que estava grávida na data do término da designação no ano de 2015:

5.1.6.1 O direito à estabilidade provisória é assegurado à servidora designada em 2015 que comprove que se encontrava em estado fisiológico de gravidez na data do término da designação (data final informada no Quadro de Dispensa);

5.1.6.1.1 Para que ocorra o pagamento da estabilidade provisória, direito adquirido ao longo do ano de 2015, a servidora deverá instruir processo específico, contendo a documentação abaixo relacionada e protocolar na unidade de RH ou na S.R.E. (no caso da Secretaria de Estado de Educação):

5.1.6.1.2 Requerimento, conforme modelo contido no Anexo I deste Ofício Circular;

5.1.6.1.3 Laudo original, emitido pelo médico assistente da gestante, atestando o estado gravídico, datas de início da gestação e de provável data do parto;

5.1.6.1.4 Ultrassonografia que comprove a gravidez;

5.1.6.1.5 Certidão emitida pela unidade de recursos humanos ou SRE, atestando a situação funcional da gestante no período de 01/01/2015 a 31/12/2015;

5.1.6.1.6 Original e cópia da carteira de identidade da gestante;

Atenção:

Não é necessário que a carteira de identidade original seja anexada ao processo. Ela deve ser apresentada juntamente com a

respectiva cópia para que as duas vias (original e cópia) sejam comparadas. Não havendo divergência, o conferente (funcionário da unidade de RH ou da S.R.E.) deve autenticar a cópia (basta apor “CONFERE COM O ORIGINAL”, por escrito ou utilizando carimbo, e assinar/informar o seu MASP ao lado da autenticação);

5.1.6.1.7 Todas as páginas deverão ser organizadas em modo de processo, bem como carimbadas, numeradas e rubricadas pela unidade de RH/S.R.E.;

5.1.6.2 Após a montagem do processo, a unidade de RH/S.R.E. deverá encaminhá-lo, via SIGED, à SEPLAG (SCAP – Superintendência Central de Administração de Pessoal);

5.1.6.3 Caberá à SCAP analisar cada processo e comunicar à unidade de RH/S.R.E. a conclusão pelo reconhecimento ou não do direito à estabilidade provisória, bem como os procedimentos operacionais dela decorrentes;

5.2 SERVIDORA OCUPANTE EXCLUSIVAMENTE DE CARGO EM COMISSÃO (RECRUTAMENTO AMPLO – Situação Funcional 03):

5.2.1 Em razão da garantia de estabilidade provisória, não poderá ocorrer a exoneração/dispensa da servidora ocupante exclusivamente de cargo de provimento em comissão desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até cinco meses após o parto;

5.2.1.1 Esta regra não se aplica aos casos em que o desligamento se der a pedido da servidora ou por motivo de infração disciplinar apurada mediante procedimento administrativo que tenha assegurado ampla defesa à servidora;

5.2.2 Para fazer jus ao benefício, a servidora que for comunicada acerca de sua exoneração/dispensa (que não tenha sido a pedido) deverá imediatamente noticiar a chefia imediata sobre a gravidez e protocolizar requerimento de estabilidade provisória (conforme modelo contido no Anexo II desta Orientação de Serviço) na unidade de recursos humanos do órgão de lotação ou na S.R.E. responsável pelas escolas da jurisdição (Secretaria de Estado de Educação), acompanhado de laudo original emitido pelo médico assistente, contendo data de início da gestação e provável data do parto, bem como de ultrassonografia que comprove a gravidez;

5.2.2.1 Para evitar interrupção do pagamento da remuneração é necessário que a documentação que seja protocolada pela servidora antes da publicação da exoneração;

5.2.3 A servidora gestante em estabilidade provisória deve cumprir normalmente as horas atribuídas ao cargo/função pelo qual estiver sendo remunerada; sua frequência deve ser apurada normalmente, com o registro de ponto, sob pena de responsabilidade administrativa do(s) envolvido(s);

5.2.4 Os casos de exoneração/dispensa ocorridos em 2015 deverão ser submetidos pontualmente à análise pela Superintendência Central de Pessoal da SEPLAG, mediante o envio de processo específico instruído conforme orientação contida nos itens 5.1.6.1.1 a 5.1.6.1.7, 5.6.1.2 e 5.6.1.3 desta Orientação de Serviço;

5.2.5 A situação aqui tratada alcança apenas a servidora ocupante de cargo exclusivamente em comissão (Recrutamento amplo – situação funcional 3), isto é, aquela servidora que não possui cargo efetivo e que, ao ser exonerada/dispensada perde o vínculo de emprego com o Estado;

5.3 CONTRATADA POR TEMPO DETERMINADO – Lei nº 18.185, de 2009:

5.3.1 Em razão da garantia de estabilidade provisória, que acoberta a contratada desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até cinco meses após o parto, não poderá ocorrer a rescisão contratual quando a contratada comprovar estado fisiológico de gravidez na data da rescisão; portanto, o contrato deverá ser prorrogado até a data em que se completarem cinco meses após o parto (a contagem tem início no dia do parto), com vistas a assegurar a estabilidade provisória;

5.3.1.1 Esta regra não se aplica aos casos em que o desligamento se der por iniciativa da contratada ou por motivo de infração disciplinar apurada mediante procedimento administrativo que tenha assegurado ampla defesa à contratada;

5.3.2 Para fazer jus ao benefício, a servidora deverá protocolizar requerimento de estabilidade provisória (conforme modelo contido no Anexo II desta Orientação de Serviço) na unidade de recursos humanos do órgão de lotação ou na S.R.E. responsável pelas escolas da jurisdição (Secretaria de Estado de Educação), acompanhado de laudo original emitido pelo médico assistente, contendo data de início da gestação e provável data do parto, bem como de ultrassonografia que comprove a gravidez;

5.3.2.1 Para evitar interrupção do pagamento da remuneração é necessário que a documentação que seja protocolada pela servidora antes do término do contrato;

5.3.3 A servidora gestante em estabilidade provisória deve cumprir normalmente as horas atribuídas ao cargo/função pelo qual estiver sendo remunerada; sua frequência deve ser apurada normalmente, com o registro de ponto, sob pena de responsabilidade administrativa do(s) envolvido(s).

Belo Horizonte, em 11 de fevereiro de 2016, RETIFICADA EM 14/06/2016.

Gabriela Câmara Campos Bernardes Siqueira
Superintendente Central de Administração de Pessoal

ANEXO I

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO SUPERINTENCIA CENTRAL DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL	REQUERIMENTO DE RECONHECIMENTO DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA – SERVIDORA DESLIGADA EM 2015

01 – NOME DA REQUERENTE:	02 – MASP:
02 – CARGO/FUNÇÃO PÚBLICA:	
03 – NOME DO ÓRGÃO DE PROTOCOLO DO REQUERIMENTO:	
04 – NOME DA UNIDADE ADMINISTRATIVA DE PROTOCOLO DO REQUERIMENTO:	

05 - DO ESTADO GRAVÍDICO

Data do início da gestação: ____/____/____ Data provável do parto: ____/____/____

06 – REQUERIMENTO:

Em razão do término da designação/exoneração ou dispensa ocorrido(a) em ____/____/____, e considerando a confirmação da gravidez em ____/____/____, venho requerer o reconhecimento do direito à estabilidade provisória prevista na alínea "b", do inciso II, do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, considerando a documentação comprobatória anexa (Original e cópia da carteira de identidade da gestante, Laudo original emitido pelo médico assistente da gestante, ultrassonografia que comprova a gravidez, certidão de nascimento (caso já tenha ocorrido o parto), certidão de óbito (em caso de natimorto), certidão emitida pela unidade de recursos humanos ou SRE atestando a situação funcional da gestante no período de 01/12/2015 a 31/12/2015).

07 – REQUERENTE:

DECLARO que não ingressei com ação judicial para solicitar a estabilidade provisória ora requerida, pelo que não existe ação judicial de teor idêntico ao deste requerimento, no todo ou em parte, e na qual eu for igualmente reclamante.

DECLARO, ainda, sob pena de responsabilidade administrativa, civil e criminal, serem exatas e verdadeiras as informações aqui prestadas bem como a autenticidade dos documentos por mim apresentados.

Local e data. _____

_____
ASSINATURA DA REQUERENTE

08 – UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS/S.R.E.:

Local e data. _____

_____
ASSINATURA DA AUTORIDADE RESPONSÁVEL
DIRETOR DA UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS/S.R.E.

CÓD. - SEPLAG/SCAP/RH RESPONDE

ANEXO II

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS (ÓRGÃO OU ENTIDADE) (UNIDADE DE RECURSOS HUMANOS)	REQUERIMENTO DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA SERVIDORA GESTANTE

01 – NOME DA REQUERENTE:	02 – MASP:
02 – CARGO/FUNÇÃO PÚBLICA:	
03 – NOME DO ÓRGÃO DE LOTAÇÃO:	
04 – NOME DA UNIDADE ADMINISTRATIVA DE LOTAÇÃO (Estabelecimento de Ensino, S.R.E., outro):	

05 - DO ESTADO GRAVÍDICO

Data do início da gestação: ____/____/____ Data provável do parto: ____/____/____

06 – REQUERIMENTO:

Em razão do término da designação/exoneração ou dispensa previsto(a) para ocorrer em ____/____/____, e considerando a confirmação da gravidez em ____/____/____, venho requerer o reconhecimento do direito à estabilidade provisória prevista na alínea "b", do inciso II, do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, considerando a documentação comprobatória anexa (Original e cópia da carteira de identidade da gestante, Laudo original emitido pelo médico assistente da gestante, ultrassonografia que comprova a gravidez).

07 – REQUERENTE:

DECLARO que não ingressei com ação judicial para solicitar a estabilidade provisória ora requerida, pelo que não existe ação judicial de teor idêntico ao deste requerimento, no todo ou em parte, e na qual eu for igualmente reclamante.

DECLARO, ainda, sob pena de responsabilidade administrativa, civil e criminal, serem exatas e verdadeiras as informações aqui prestadas bem como a autenticidade dos documentos por mim apresentados.

Local e data. _____

_____

ASSINATURA DA REQUERENTE

CÓD. - SEPLAG/SCAP