



## INSTRUÇÃO NORMATIVA

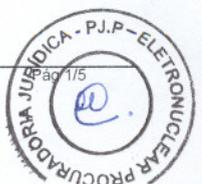
IN Nº 24.10  
VIGÊNCIA ORIGINAL: 18/01/83  
REVISÃO: 00  
DATA DE EMISSÃO: 16/08/2005  
DISTRIBUIÇÃO: A

TÍTULO:

### CONCESSÃO DE LICENÇA E SALÁRIO-MATERNIDADE

#### ÍNDICE

1. FINALIDADE .....	2
2. CONCEITOS .....	2
2.1 PARTO .....	2
2.2 LICENÇA-MATERNIDADE .....	2
2.3 SALÁRIO-MATERNIDADE .....	2
3. BENEFICIÁRIAS .....	2
4. RESPONSABILIDADES .....	2
5. DIRETRIZES .....	3
5.1 PAGAMENTO .....	3
5.1.1 GESTANTES .....	3
5.1.2 ADOÇÃO E GUARDA JURÍDICA .....	3
5.2 SOLICITAÇÃO DO BENEFÍCIO .....	4
5.2.1 DOCUMENTOS EXIGIDOS PARA A SOLICITAÇÃO DO BENEFÍCIO .....	4
5.3 DURAÇÃO E PERÍODO DE CONCESSÃO DA LICENÇA E DO SALÁRIO-MATERNIDADE .....	4
5.4 DISPOSIÇÕES GERAIS .....	5





## INSTRUÇÃO NORMATIVA

IN Nº 24.10  
VIGÊNCIA ORIGINAL: 18/01/83  
REVISÃO: 00  
DATA DE EMISSÃO: 16/08/2005

### 1. FINALIDADE

Esta Instrução Normativa estabelece as diretrizes e procedimentos para a concessão da licença e do pagamento do salário-maternidade na Eletronuclear, com base na Lei 8.213, de 24/07/91, regulamentada pelo **Decreto 3.048**, de 06/05/99, e **nas** Leis 10.710, de 05/08/03, e 10.421, de 15/04/02.

A presente revisão 00 cancela e substitui a Instrução de Serviço 019/83, revisão 00, de 18/10/83.

**Fixar a vigência desta Instrução Normativa na data da assinatura.**

### 2. CONCEITOS

#### 2.1 PARTO

Considera-se parto o nascimento ocorrido a partir da 23ª (vigésima terceira) semana ou 6º (sexto) mês de gestação, inclusive em caso de natimorto.

#### 2.2 LICENÇA-MATERNIDADE

É o período de afastamento do trabalho, garantido pela Lei Trabalhista, ao qual fazem jus as **empregadas gestantes** ou **aquelas** que adotarem uma criança, sem prejuízo de seu emprego e de sua remuneração.

O afastamento terá duração variável, conforme definição médica no caso das gestantes, ou de acordo com os casos de adoção ou guarda previstos na Lei (ver subitem 5.3 desta Instrução). Os períodos de repouso poderão ser aumentados, antes e depois do parto, de 2 (duas) semanas, cada um, mediante atestado médico.

#### 2.3 SALÁRIO-MATERNIDADE

É o benefício a que têm direito as empregadas por ocasião do parto, da adoção ou da guarda judicial para fins de adoção, caracterizado pela continuação do recebimento de seu salário mensal durante o período de afastamento da licença-maternidade. O salário-maternidade corresponde ao valor da sua remuneração no mês de seu afastamento.

O pagamento do salário-maternidade é efetuado pela Empresa à empregada e ressarcido pelo INSS.

### 3. BENEFICIÁRIAS

Podem ser beneficiárias da licença e do salário-maternidade as empregadas que se enquadrem nas seguintes condições, independente de seu estado civil:

- empregada gestante;
- empregada que adote ou que obtenha a guarda judicial para fins de adoção, de acordo com a Lei nº 10.421, de 15/04/2002.

### 4. RESPONSABILIDADES

Cabe à empregada, mediante apresentação de atestado de seu médico obstetra, notificar a Empresa da data de início do afastamento do trabalho, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste.

Cabe à Gerência de Desenvolvimento e Capacitação a concessão da licença-maternidade, com base na documentação apresentada pela empregada.





## INSTRUÇÃO NORMATIVA

IN Nº 24.10  
VIGÊNCIA ORIGINAL: 18/01/83  
REVISÃO: 00  
DATA DE EMISSÃO: 16/08/2005

Cabe à Gerência de Administração de Pessoal a responsabilidade pelo pagamento do salário-maternidade.

### 5. DIRETRIZES

#### 5.1 PAGAMENTO

O salário-maternidade não pode ser acumulado com o benefício por incapacidade. Quando ocorrer incapacidade, atestada por perícia médica previdenciária, em concomitância com o período de pagamento do salário-maternidade, e tendo a **incapacidade** ocorrido antes do início da licença-maternidade, o benefício por incapacidade será suspenso enquanto perdurar o pagamento do salário-maternidade.

Caso a incapacidade tenha ocorrido durante a licença-maternidade e, continuando a empregada incapaz para o trabalho, ao final da licença-maternidade, a beneficiária recebe os primeiros 15 dias pela Empresa e, a seguir, entra em benefício pelo INSS, mediante perícia médica previdenciária.

A empregada aposentada que permanecer em atividade tem direito ao recebimento do salário-maternidade decorrente da licença-maternidade.

A Empresa deve conservar, durante 10 (dez) anos, os comprovantes dos pagamentos, os atestados e as certidões correspondentes para exame pela fiscalização do INSS, conforme o disposto no Parágrafo 7º do Artigo 225 do Decreto 3.048/99.

##### 5.1.1 Gestantes

Nos casos de aborto não criminoso, comprovado por atestado de médico obstetra, é devido o salário-maternidade correspondente a duas semanas.

Nos casos em que a criança venha a falecer durante a licença-maternidade ou em caso de natimorto, há a continuidade da licença, sendo devido o pagamento do salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

##### 5.1.2 Adoção e Guarda jurídica

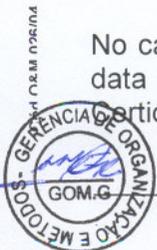
Quando se tratar de guarda para fins de adoção, para a concessão da licença e o pagamento do salário-maternidade é indispensável que conste na nova certidão de nascimento da criança, ou no termo de guarda, o nome da segurada adotante ou guardiã.

A licença e o pagamento do salário-maternidade não são devidos quando o termo de guarda não contiver a observação de que é para fins de adoção.

A licença e o pagamento do salário-maternidade não são devidos quando o termo de guarda só contiver o nome do cônjuge ou companheiro da empregada.

Quando houver adoção ou guarda judicial para adoção de mais de uma criança, é concedido um único período de licença-maternidade e devido um único pagamento do salário-maternidade, relativos à criança de menor idade.

No caso de adoção, a licença e o pagamento do salário-maternidade são devidos a partir da data do deferimento da medida liminar nos autos de adoção, ou da data da lavratura da Certidão de Nascimento do adotado.





## 5.2 SOLICITAÇÃO DO BENEFÍCIO

A empregada deverá apresentar à Gerência de Desenvolvimento e Capacitação a documentação citada no subitem 5.2.1 a seguir, para que esta avalie a propriedade da solicitação, processe a documentação médica e forneça à Gerência de Administração de Pessoal o formulário próprio comunicando a licença-maternidade.

Nos casos de adoção e guarda, a documentação pertinente é apresentada pela empregada diretamente à Gerência de Administração de Pessoal.

### 5.2.1 Documentos exigidos para a solicitação do benefício

A solicitação será procedida diretamente pela empregada, conforme os casos a seguir:

No caso de empregada gestante:

- Carteira de Trabalho (CTPS);
- Certidão de Registro Civil pelo nascimento do filho ou, para solicitação que anteceda ao parto, atestado do seu médico obstetra que certifique o 8º (oitavo) mês de gestação. Neste caso, será também necessária a apresentação posterior da Certidão de Registro Civil;

No caso de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção:

- Carteira de Trabalho (CTPS);
- Certidão de nascimento da criança ou termo de guarda ou medida liminar deferida nos autos de adoção.

## 5.3 DURAÇÃO E PERÍODO DE CONCESSÃO DA LICENÇA E DO PAGAMENTO DO SALÁRIO-MATERNIDADE

A duração destes benefícios variará conforme os casos a seguir.

No caso de empregada gestante:

por 120 (cento e vinte) dias, que poderão ser concedidos a partir do 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e deverão terminar até o 91º (nonagésimo primeiro) dia depois do parto, resguardadas as exceções devidamente comprovadas por atestado do médico obstetra.

Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito a 120 (cento e vinte) dias de repouso.

No caso de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção:

- por 120 dias para criança de até um ano de idade;
- por 60 dias para criança a partir de um ano e um dia até quatro anos de idade,
- por 30 dias para criança a partir de quatro anos e um dia até oito anos de idade.



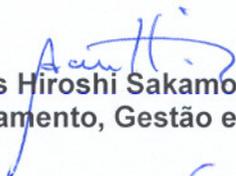


## INSTRUÇÃO NORMATIVA

IN Nº 24.10  
VIGÊNCIA ORIGINAL: 18/01/83  
REVISÃO: 00  
DATA DE EMISSÃO: 16/08/2005

### 5.4 DISPOSIÇÕES GERAIS

Quando necessário, a presente Instrução sofrerá alterações para adequar-se ao Acordo Coletivo de Trabalho em vigor ou à Legislação específica.

  
**Luís Hiroshi Sakamoto**  
Diretor de Planejamento, Gestão e Meio Ambiente

*Em 28/12/2005*

