

Ato - SEI Nº 18, de 14 de fevereiro de 2025

PROCEDIMENTO OPERACIONAL PADRÃO (POP)	POP.DGP.035	
Avaliação de Restrições Laborais	Emissão: data da assinatura	Versão: 01
	Próxima revisão: conforme necessidade	

1. OBJETIVO

1.1. Estabelecer procedimentos e uniformizar condutas referente às avaliações de capacidade laborativa e necessidade de restrição laboral ou readaptação para empregados(as) da Rede Ebserh.

1.2. Objetivos específicos:

- a) direcionar os processos de avaliação de restrições laborais;
- b) identificar, monitorar e adotar providências em situações com necessidade de adaptações laborais ergonômicas e/ou organizacionais;
- c) promover maior uniformidade nas decisões da medicina do trabalho; e,
- d) reduzir eventuais passivos trabalhistas.

2. FORMULÁRIOS SEI

2.1. Solicitação de Avaliação de Restrição Laboral.

2.2. Parecer de Enfermagem de Restrição Laboral - Cargo: Enfermeiro ou Técnico em enfermagem.

2.3. Parecer Médico de Restrição Laboral - "Cargo".

3. SISTEMAS

3.1. Aplicativo de controle de restrições laborais: [acesse aqui](#).

3.2. Sistema Eletrônico de Informações (SEI).

4. SIGLAS

4.1. CID: Classificação Internacional de Doenças.

4.2. CMNPSO: Comissão Médica Nacional Permanente de Saúde Ocupacional.

4.3. DivGP: Divisão de Gestão de Pessoas.

4.4. Equipe de saúde ocupacional: Enfermeiros(as), técnicos(as) de enfermagem, assistentes sociais, psicólogos(as) e médicos(as) das Usost.

4.5. HUF: Hospital Universitário Federal.

4.6. INSS: Instituto Nacional de Seguridade Social.

4.7. PcD: Pessoa com Deficiência.

4.8. Ssost: Serviço de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho.

4.9. Usost: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho.

5. CAMPOS DE APLICAÇÃO

5.1. O presente POP aplica-se à equipe de saúde ocupacional das Usost, às DivGP, aos(as) gestores(as) e aos(as) empregados(as) elegíveis à avaliação de restrições laborais.

6. DEFINIÇÕES

6.1. Adaptação razoável: melhorias ergonômicas ou organizacionais que não acarretem ônus desproporcional e indevido, a fim de assegurar que o(a) empregado(a) exerça suas atividades laborais preservando sua saúde e integridade física e mental, prioritariamente sem necessidade de restrições laborais ou readaptações.

6.2. Limbo previdenciário: Situação em que o(a) perito(a) médico(a) federal considera o(a) empregado(a) apto(a) para o trabalho, mas o(a) Médico(a) do Trabalho considera o(a) empregado(a) inapto(a) para as atribuições do cargo efetivo.

6.3. Presenteísmo: Condição de saúde na qual o(a) empregado(a) encontra-se fisicamente presente no ambiente laboral, porém não se apresenta em condições morfofisiológicas adequadas para o desempenho de suas atribuições laborais.

6.4. Restrição laboral: recomendação para suspensão de uma ou mais atividades, não excedendo 30% das atribuições do cargo efetivo, estabelecida pelo(a) médico(a) do trabalho ou junta médica. O(A) empregado(a) deve ser capaz de executar 70 % ou mais das atribuições de seu cargo efetivo para se configurar restrição laboral, devendo manter suas atividades laborais na função e área onde está lotado.

6.5. Readaptação profissional: recomendação para suspensão de 30% ou mais das atribuições do cargo efetivo, estabelecida pelo(a) médico(a) do trabalho ou junta médica. O(A) empregado(a) poderá ser remanejado(a) para lotação ou local de atuação em que a mudança de atividades seja compatível com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, respeitando-se as atribuições do cargo efetivo. A readaptação profissional na Ebserh deverá ser, preferencialmente, restrita aos seguintes casos de discordância da condição de saúde do(a) empregado(a) entre o(a) médico(a) do trabalho ou junta médica da Ebserh e a perícia médica federal do INSS:

- a) quando o(a) empregado(a) recebe alta previdenciária com prazo insuficiente para melhora da condição clínica, sem indicação de reabilitação profissional pela perícia médica federal do INSS ou;
- b) quando o benefício é indeferido pela perícia médica federal do INSS.

Nota: a readaptação profissional na Ebserh deve ser excepcional e tem o intuito de evitar o limbo previdenciário.

6.6. Reabilitação profissional: é um serviço prestado e sob gestão exclusiva do INSS, indicado a partir de perícia médica federal aos segurados do regime geral de previdência social. Consiste em treinamento com vistas a inserir ou reinserir a pessoa no mercado de trabalho.

6.7. Trabalho adaptado: processos, atividades, equipamentos ou ambientes modificados com o intuito de aprimorar o desempenho laboral do(a) empregado(a), por meio de adaptações ergonômicas ou organizacionais, da remoção de barreiras ou da disponibilização de facilitadores.

7. DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

7.1. A avaliação de restrições laborais deverá ser realizada sempre que houver empregado(a) com comprometimento do estado físico ou mental, agudo ou crônico, que possa acarretar em necessidade de adaptações no trabalho.

7.2. A avaliação de restrições laborais, quando necessária, respeitará a habilitação exigida, o nível de escolaridade e a especialidade do cargo efetivo do(a) empregado(a).

7.3. No caso de empregados(as) médicos(as) e assistenciais, a restrição laboral e a readaptação funcional em atividades administrativas só será possível após esgotadas todas as possibilidades na lotação de origem e/ou em atividades técnicas correlatas, mediante necessidade do serviço e interesse da Administração. Não havendo necessidade e interesse da Administração, esses(as) empregados(as) deverão ser (re)encaminhados à Previdência Social.

7.4. A estimativa do percentual de atribuições do cargo efetivo para a classificação de restrição laboral ou readaptação profissional dar-se-á no formulário Sei Parecer Médico de Restrição Laboral - "Cargo", considerando as atribuições estabelecidas no documento Descrição Sumária das Atribuições dos Cargos Efetivos, Cargos em Comissão e Funções Gratificadas da Ebserh e no Plano de Atividades pactuado com o(a) gestor(a) imediato(a).

7.5. As adaptações laborais impostas pela CLT a gestantes e lactantes não são consideradas como readaptação profissional.

7.6. A restrição laboral ou readaptação profissional dependerá sempre de avaliação da medicina do trabalho.

7.7. A solicitação de avaliação de restrições laborais poderá ser formalizada:

- a) pelo(a) próprio(a) empregado(a) ou;

b) pelo(a) gestor(a) imediato(a), na constatação de baixo desempenho ou condutas que possam colocar o(a) empregado(a) ou terceiros em risco, ou;

c) pela própria Usost, por ocasião de apresentação e homologação de atestados médicos, exames ocupacionais ou qualquer outro momento de assistência ao(a) empregado(a).

7.8. A avaliação de restrições laborais para empregados(as) ocupantes dos cargos efetivo de enfermeiro e técnico em enfermagem, generalistas ou especialistas, deve envolver a participação formal do(a) enfermeiro(a) do trabalho da Usost.

7.9. Os(As) empregados(as) com duplo vínculo junto à Ebserh e/ou que declaram acumular outro(s) vínculo(s) funcionais deverão ter o desempenho das atividades laborais avaliados de forma integral.

Nota¹: caso necessário, a declaração para controle de acúmulo de cargos públicos poderá ser consultada.

Nota²: havendo necessidade, a avaliação de empregados(as) que possuem duplo vínculo junto à Ebserh poderá ser realizada de forma conjunta com a medicina do trabalho de ambos HUF.

7.10. Durante a avaliação de restrições laborais, o(a) médico(a) do trabalho deverá adotar medidas para evitar a promoção do presenteísmo do(a) empregado(a) avaliado(a), buscando garantir o tempo de afastamento necessário para o pronto reestabelecimento do quadro clínico do(a) trabalhador(a).

7.11. O(A) médico(a) do trabalho deverá priorizar adaptações razoáveis e/ou trabalho adaptado, cabendo indicação de restrições laborais enquanto a implementação das modificações indicadas encontra-se em curso.

7.12. As adaptações razoáveis ou o trabalho adaptado deverão ser analisados por equipe multiprofissional, em conjunto com o(a) gestor(a) imediato(a) do(a) empregado(a) sob avaliação.

7.13. O(A) médico(a) do trabalho poderá indicar restrição temporária por período igual ou inferior a 3 meses, prorrogável por até 3 meses, mediante reavaliação, com intuito de:

- a) aguardar implementação de adaptações razoáveis para resguardar a saúde do(a) empregado(a);
- b) permitir o retorno gradual às atividades laborais plenas, em prol da saúde do(a) empregado(a) e/ou segurança de terceiros, após alta previdenciária ou cirurgias, por condições ortopédicas, de imunossupressão, cardiopatias ou pneumopatias;
- c) garantir tempo suficiente para investigação diagnóstica em casos recidivantes com potencial de gravidade ou agravamento;
- d) aguardar formação e agendamento de reavaliação por junta médicas nas hipóteses previstas no item 7.16.

7.14. O(A) médico(a) do trabalho somente poderá indicar restrições permanentes ou por período indeterminado nos casos de empregados(as) PcD ou reabilitados(as) pelo INSS, conforme o caso.

7.15. Após constatação e indicação da necessidade de restrições laborais, o(a) médico(a) do trabalho deverá informar também as atribuições que poderão ser exercidas no formulário Sei: Parecer Médico de Restrição Laboral - "Cargo".

7.16. O(A) médico(a) do trabalho deverá solicitar formação de junta médica quando:

- a) a restrição laboral for superior a 6 meses, exceto em avaliações de restrição laboral de empregados(as) PcD ou reabilitados(as);
- b) a restrição laboral for superior a 30 % das atividades do cargo efetivo, indicando a necessidade de readaptação;
- c) a restrição laboral for recorrente ou o comprometimento do estado físico ou mental do(a) empregado(a) for refratário ao tratamento;
- d) houver necessidade de auxílio de especialistas em situações de elevada complexidade técnica que envolvam saberes muito específicos e afeitos a especialidades médicas.

8. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES

8.1. Atividade 01: Identificação ou suspeita de situações que pacarrem necessidade de restrição laboral ou readaptação

Responsável: Empregado(a), gestor(a) imediato(a) ou Usost

Atividades:

8.2. Informar, pelos meios institucionais disponíveis, à Usost:

- a) a identificação ou suspeita de possível comprometimento do estado de saúde físico ou mental, agudo ou crônico; ou

- b) condutas que possam colocar em risco terceiros ou a si próprio(a); ou
- c) baixo desempenho.

8.3. Caso a identificação ocorra por terceiros, o(a) empregado(a) envolvido(a) deverá ser cientificado previamente à abertura de processo Sei.

8.4. **Atividade 02: Abertura de processo Sei para avaliação de restrições laborais**

Responsável: Empregado(a) ou equipe de saúde ocupacional

Atividades:

8.5. Abertura de processo Sei sigiloso:

Tipo do Processo	Pessoal: Gestão do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO)
Especificação	Avaliação de Restrição Laboral - Nome Completo do(a) Empregado(a) e Sigla do HUF
Nível de Acesso	Sigiloso (Informação Pessoal)

8.6. Incluir o formulário SEI Solicitação de Avaliação de Restrição Laboral, preencher e assinar.

8.7. Anexar ao processo toda a documentação pertinente e indicada no formulário SEI, tais como:

- a) relatórios médicos atualizados e atestados, exames e laudos, receitas, relatórios de equipe multiprofissional assistente;
- b) avaliações de desempenho, disponíveis no portal do(a) empregado(a);
- c) todo e qualquer relato ou documentação que verse sobre o tema a ser analisado na avaliação médica (queixas, reclamações, ouvidorias, processos administrativos e afins, desde que relevantes ao objeto da avaliação);
- d) plano de atividades pactuado com o(a) gestor(a) imediato(a).

8.8. Conceder credencial de acesso ao(à) médico(a) do trabalho e ao(à) enfermeiro(a) do trabalho do HUF.

8.9. **Atividade 03: Agendamento e convocação para avaliação**

Responsável: Equipe de saúde ocupacional

Atividades:

8.10. Verificar agenda médica.

8.11. Agendar data de avaliação.

8.12. Convocar, no processo Sei, o(a) empregado(a) conforme modelo a seguir ou similar:

<p>Senhor(a) _____,</p> <p>Considerando o disposto no Regulamento de Pessoal da Ebserh: "É dever do(a) empregado(a): submeter-se aos exames médicos ocupacionais - admissional, periódico, para retorno ao trabalho e demissional - ou quando determinado pela Ebserh;"</p> <p>Fica vossa senhoria convocada para avaliação de restrição laboral, conforme disposto a seguir:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Data: ___/___/_____b) Horário: ___:___hc) Local: _____ <p>Em caso de impossibilidade justificada para o comparecimento, entre em contato com a equipe de saúde da Usost com brevidade.</p>

8.13. Enviar a convocação via processo Sei ao e-mail institucional do(a) empregado(a) com cópia para o e-mail institucional da Usost.

8.14. **Atividade 04: Avaliação de restrição laboral**

Responsável: médico(a) do trabalho

Nota: Nos casos de avaliação de empregado(a) ocupante do cargo de Enfermeiro ou Técnico em Enfermagem, o(a) enfermeiro(a) do trabalho deverá participar da avaliação.

Atividades:

8.15. Realizar avaliação presencial do(a) empregado(a).

8.16. O(A) médico(a) do trabalho poderá incluir, conforme o caso, indicação da necessidade de:

- a) realização de exames complementares e/ou parecer de médico assistente;
- b) avaliação ergonômica do posto de trabalho;
- c) esclarecimento de especialistas de equipe multiprofissional do HUF ou de junta médica;
- d) necessidade de reavaliação após afastamento.

8.17. Nos casos de avaliação de profissional de enfermagem, o(a) enfermeiro(a) do trabalho deverá emitir o documento Sei Parecer de Enfermagem de Restrição Laboral, conforme o cargo do(a) empregado(a) avaliado: enfermeiro(a) ou técnico(a) em enfermagem.

8.18. Ao final da avaliação, o(a) médico(a) do trabalho deverá emitir documento Sei Parecer Médico de Restrição Laboral - "Cargo", em até 10 dias úteis, fazendo constar:

- a) Aptidão total ao trabalho, sem restrições; ou
- b) Aptidão parcial com restrição permanente, em caso de empregado(a) PcD ou reabilitado(a); ou
- c) Aptidão parcial, com necessidade de restrição temporária por até 3 meses; ou
- d) Aptidão parcial, com necessidade de prorrogação de restrição temporária por até 3 meses, após reavaliação; ou
- e) Aptidão parcial, com necessidade de restrição temporária igual ou superior a 6 meses com encaminhamento para reavaliação por junta médica, nos termos do POP.DGP.024 - Reavaliação Ocupacional em Saúde por Juntas Médicas; ou
- f) Aptidão parcial, com necessidade de readaptação temporária (recomendação para suspensão de 30% ou mais das atribuições do cargo efetivo), com encaminhamento para reavaliação por junta médica, nos termos do POP.DGP.024 - Reavaliação Ocupacional em Saúde por Juntas Médicas; ou
- g) Inaptidão com necessidade de afastamento inferior ou igual a 15 dias; ou
- h) Inaptidão com necessidade de afastamento superior a 15 dias e encaminhamento à Previdência Social, nos termos do POP.SSOST.016 - Encaminhamento à Previdência Social - INSS.

8.19. Encaminhar o documento Sei: Parecer Médico de Restrição Laboral - "Cargo" assinado, via processo Sei ao e-mail institucional do(a) gestor(a) imediato(a) com cópia para o e-mail institucional da Usost e da DivGP.

8.20. **Atividade 05: Atualização do Aplicativo de controle de restrições laborais**

Responsável: Equipe de saúde ocupacional

Frequência: Imediatamente após emissão de Parecer Médico de Restrição Laboral - "Cargo" pelo(a) médico(a) do trabalho.

Atividades:

8.21. Preencher informações da concessão de restrição laboral no aplicativo de controle de restrições laborais: [acesse aqui](#).

8.22. **Atividade 06: Monitoramento do término da restrição laboral**

Responsável: Gestor(a) imediato(a)

Atividades:

8.23. Relatar à Usost sobre o desenvolvimento das atividades do(a) empregado(a) avaliado(a), no prazo de 30 dias após implementação do disposto no Parecer Médico de Restrição Laboral - "Cargo".

8.24. Informar o retorno do(a) empregado(a) às atividades plenas do cargo efetivo sem necessidade de liberação ou nova avaliação pela medicina do trabalho, ao final do prazo determinado no Parecer Médico de Restrição Laboral - "Cargo".

8.25. Solicitar antecipação do término das restrições ou readaptação, quando houver implementação de

adaptações razoáveis ou de trabalho adaptado indicado no Parecer Médico de Restrição Laboral - "Cargo", antes do prazo determinado.

9. DISPOSIÇÕES FINAIS

9.1. Excepcionalmente, nas Usost em que não houver médico(a) do trabalho, a avaliação poderá ser realizada por médico(a) examinador(a) de outra especialidade, nos termos da NR-07.

9.2. O(A) médico(a) do Trabalho e/ou outros(as) profissionais técnicos(as) da Usost poderão realizar visita técnica, solicitando acompanhamento do(a) gestor(a) imediato(a) ou representante, para melhor elucidação das atividades realizadas, formulação de indicação de trabalho adaptado e/ou adaptações razoáveis, e verificação do andamento das atividades restritas ou adaptadas.

9.3. O(A) enfermeiro(a) do trabalho deverá estar presente nas visitas técnicas relacionadas à avaliação de restrições laborais de empregado(a) ocupante do cargo de Enfermeiro ou Técnico em Enfermagem.

9.4. O encaminhamento para reavaliação por junta médica, deve seguir o disposto no POP.DGP.024 - Reavaliação Ocupacional em Saúde por Juntas Médicas.

9.5. A restrição laboral ou readaptação dependerá sempre de avaliação médica ocupacional realizada presencialmente na Usost, não cabendo restrições ou readaptações indicadas exclusivamente por médico(a) assistente.

9.6. A avaliação de saúde ocupacional não abrange a definição de lotação do(a) empregado(a) nem a indicação de regime de trabalho não regulamentado na Ebserh.

9.7. A avaliação de saúde ocupacional pode abranger restrições de trabalho em escalas de plantão de 12 ou 24 horas e/ou noturnas.

9.8. O término das restrições e/ou readaptação será estabelecido quando o(a) empregado(a) reunir as condições morfopsicofisiológicas compatíveis com o pleno desempenho de suas atribuições, não necessariamente implicando ausência de doença ou lesão.

9.9. Ao final do prazo determinado para restrição e/ou readaptação, o(a) empregado(a) deverá retornar às atividades plenas do cargo efetivo, sem necessidade de liberação ou nova avaliação pela medicina do trabalho.

9.10. Na identificação de empregado(a) com patologia incurável e/ou refratária a tratamento e/ou progressiva que tenha deixado sequela(s) limitante(s) para a função, deverá haver prioritariamente encaminhamento à Previdência Social, com intuito de avaliação pela perícia médica federal quanto à reabilitação profissional ou ao benefício por incapacidade permanente, nos termos do POP.SSOST.016 - Encaminhamento à Previdência Social - INSS. Para tal, o(a) Médico(a) do Trabalho deverá emitir relatório que informe as medidas não exitosas de adaptação razoável e/ou trabalho adaptado tomadas pela empresa, assim como as limitações para o exercício pleno do cargo efetivo.

9.11. A qualquer momento, o(a) empregado(a) poderá solicitar reavaliação de restrições laborais se:

- a) apresentar piora do estado de saúde e considerar inviável retomar a realização de suas atividades primárias;
- b) não apresentar melhora do quadro esperada na indicação de retorno gradual;
- c) for acometido por nova patologia que torne necessário atualizar a restrição;
- d) as adaptações razoáveis ou o trabalho adaptado indicados não forem implementados.

9.12. A antecipação do término das restrições ou readaptação poderá ocorrer:

- a) a pedido do(a) empregado(a) junto à Usost, quando houver melhora no estado de saúde e este considerar possível cessar a readaptação ou restrição laboral, cabendo ao(à) médico(a) do trabalho avaliar e definir a necessidade ou não de laudo/relatório do médico assistente;
- b) por indicação do(a) gestor(a) imediato(a), após a implementação das adaptações razoáveis ou do trabalho adaptado indicados.

9.13. A ampliação do prazo para o término das restrições ou readaptação poderá ocorrer a pedido do(a) gestor(a) imediato(a) quando:

- a) o(a) empregado(a) mantiver condutas relacionadas à patologia que possam colocar em risco terceiros ou a si próprio(a);
- b) houver necessidade de mais tempo para implementação das adaptações razoáveis ou trabalho adaptado indicados.

9.14. A restrição laboral ou readaptação indicada poderá refletir a necessidade de reavaliação de adicionais de risco, nos termos do POP.DGP.016 - Avaliação de adicionais de risco, em conformidade com as atividades estabelecidas no Parecer Médico de Restrição Laboral - "Cargo". Caberá aos envolvidos na avaliação de restrições laborais indicar essa situação ao(à) gestor(a) da Usost.

9.15. Os procedimentos estabelecidos nesse Pop aplicam-se aos processos de restrições laborais em andamento ou iniciados a partir da data de publicação em Boletim de Serviço.

9.16. Em caso de restrições laborais vigentes em desconformidade com o estabelecido neste POP, estabelece-se o prazo de até 90 dias, prorrogáveis pelo mesmo período, mediante justificativa, para revisão e adequação, a partir da data de publicação em Boletim de Serviço.

9.17. As dúvidas surgidas na aplicação deste POP e os casos técnicos omissos e divergentes serão dirimidos pelo Ssost e pela CMNPSO.

9.18. Revogam-se os procedimentos, ofícios circulares, manuais e orientações anteriores emanados pela Diretoria de Gestão de Pessoas que não estejam em conformidade com este POP.

9.19. Revoga-se o POP.SSOST.018 - Avaliação de Capacidade Laboral e Readaptação do Trabalho.

9.20. Este POP entra em vigor na data de publicação em Boletim de Serviço.

10. REFERÊNCIAS

10.1. Código de Ética Médica - Resolução CFM nº 2217, de 27 de setembro de 2018, modificada pelas Resoluções CFM nº 2.222/2018 e 2.226/2019.

10.2. Resolução CFM nº 2.323, de 17 de outubro de 2022. Dispõe de normas específicas para médicos que atendem o trabalhador.

10.3. A Inclusão de pessoas com deficiência [livro eletrônico] : o papel de médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança / Daniela Bortman...[et al.] ; [organização Marcia Bandini]. -- Curitiba, PR : ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2015. 4,6 Gb ; PDF.

11. HISTÓRICO DE REVISÃO

Versão	Data	Descrição da alteração
01	02/2025	Elaboração do documento

Elaboração CLAUDIA SIQUEIRA BESCH Médico do Trabalho do Serviço de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho
Revisão MARCOS DE TOLEDO Médico do Trabalho do Serviço de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho MÁRIO DE ABREU GONÇALVES Médico Psiquiatra do Serviço de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho NEILA MARIA GONÇALVES ANDRADE Enfermeira do Serviço de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho DÉBORA SANTOS OLIVEIRA Enfermeira do Trabalho do Serviço de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho HOSAIÁS ALVES DOS PRAZERES SILVA Chefe de Serviço de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho
Validação PAULO JORGE LEANDRO DA SILVA Coordenador de Administração de Pessoal
Aprovação CRISTIANE CARVALHO SANTOS MELO Diretora de Gestão de Pessoas - Substituta



Documento assinado eletronicamente por **Hosaías Alves Dos Prazeres Silva, Chefe de Serviço**, em 14/02/2025, às 12:13, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

Documento assinado eletronicamente por **Paulo Jorge Leandro da Silva, Coordenador(a)**, em 14/02/2025, às 12:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro](#)
Ato - SEI 18 (46942191) SEI 23477.027588/2024-23 / pg. 7



de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Neila Maria Gonçalves Andrade, Enfermeiro(a)**, em 14/02/2025, às 12:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Marcos de Toledo, Médico(a) do Trabalho**, em 14/02/2025, às 12:27, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Debora Santos Oliveira, Enfermeiro(a) do Trabalho**, em 14/02/2025, às 13:40, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Claudia Siqueira Besch, Médico(a) do Trabalho**, em 14/02/2025, às 14:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Mário de Abreu Gonçalves, Médico(a)**, em 14/02/2025, às 14:53, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cristiane Carvalho Santos Melo, Diretor(a), Substituto(a)**, em 14/02/2025, às 17:01, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ebserh.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **46942191** e o código CRC **F0C8A867**.

Referência: Processo nº 23477.027588/2024-23 SEI nº 46942191