

Ato - SEI Nº 57, DE 16 DE outubro DE 2024

PROCEDIMENTO OPERACIONAL PADRÃO (POP)	POP.DGP.017	
Instrução Processual de Afastamento da Empregada Gestante ou Lactante nos termos do Art. 394-A, §º3º da CLT	Emissão: data da assinatura	Versão: 02
	Próxima revisão: conforme necessidade	

1. OBJETIVO

1.1. Orientar gestores(as) e trabalhadores(as) das Divisões de Gestão de Pessoas da Ebserh acerca dos critérios e procedimentos necessários ao afastamento da empregada gestante ou lactante, nos casos em que não for possível exercer suas atividades em local salubre, nos termos do Art. 394-A, §º3º da CLT.

2. SIGLAS E DEFINIÇÕES

- 2.1. Área de atenção à saúde: Divisão de Enfermagem, Divisão Médica, Divisão de Gestão do Cuidado, Divisão de Apoio Diagnóstico e Terapêutico do HUF.
- 2.2. DivGP: Divisão de Gestão de Pessoas.
- 2.3. HUF: Hospital Universitário Federal.
- 2.4. POP: Procedimento Operacional Padrão.
- 2.5. Usost: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho.

3. SISTEMAS

- 3.1. Sistema Integrado de Gestão de Pessoas (SIGP).
- 3.2. Sistema Eletrônico de Informações (SEI).

4. CAMPOS DE APLICAÇÃO

4.1. O presente POP deverá ser aplicado pelos gestores(as) e trabalhadores(as) das Divisões de Gestão de Pessoas da Ebserh nas situações em que não for possível que as empregadas gestantes e lactantes exerçam suas atividades em local salubre, nos termos do Art. 394-A, §º3º da CLT:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

- I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, durante a gestação;
III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, durante a lactação.

§ 1º (Vetado)

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no [art. 248 da Constituição Federal](#), por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. § 3º **Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da [Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991](#), durante todo o período de afastamento.** (Grifou-se)

5. RESPONSABILIDADES

5.1. **Da empregada gestante que exerce atividades laborais insalubres**

- 5.1.1. Comparecer à Usost para comunicar sua gestação.
- 5.1.2. Assinar Termo de Livre Consentimento, mediante esclarecimento.

5.2. **Da Usost**

5.2.1. Comunicar à DivGP e ao(a) gestor(a) da empregada, via processo SEI, a necessidade de afastamento das atividades insalubres pelo período de gestação e lactação, até o limite de 11 meses e 29 dias de idade da criança.

5.2.2. Registrar os afastamentos no sistema de gestão de pessoas.

5.3. **Da DivGP**

5.3.1. Instruir processo para avaliação quanto ao afastamento da empregada gestante.

5.3.2. Providenciar convocação e contratação de empregado(a) temporário(a) nas circunstâncias de afastamento.

5.3.3. Monitorar cuidadosamente a vigência do afastamento da empregada gestante e do contrato de trabalho do(a) respectivo(a) substituto(a).

5.4. **Do gestor imediato e da área de atenção à saúde**

5.4.1. Em consonância com as atribuições do cargo efetivo, e sob a ótica do interesse da Administração, avaliar a viabilidade de delegação de atividades laborais salubres à empregada gestante.

6. **DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES**

6.1. **Atividade 01: Comunicação da gestação**

Responsável: Empregada gestante que exerce atividades laborais insalubres

Atividades:

6.1.1. Comparecer à Usost para comunicar sua gestação, nos termos do [POP.SSOST.019 - Acompanhamento de empregadas gestantes e lactantes](#).

6.1.2. Assinar Termo de Livre Consentimento, mediante esclarecimento nos termos do [POP.SSOST.019 - Acompanhamento de empregadas gestantes e lactante](#), autorizando a divulgação da gestação para a DivGP e para o(a) gestor(a) imediato(a).

6.2. **Atividade 02: Informação acerca do afastamento das atividades insalubres**

Responsável: Usost

Atividades:

6.2.1. Comunicar, via processo SEI à DivGP e ao(a) gestor(a) da empregada a necessidade de afastamento das atividades insalubres pelo período de gestação e lactação, até o limite de 11 meses e 29 dias de idade da criança.

6.3. **Atividade 03: Levantamento de informações para análise quanto à necessidade de realocação/remanejamento ou afastamento**

Responsável: DivGP

Atividades:

6.3.1. Encartar despacho ao(a) gestor(a) imediato(a) no processo nos termos a seguir:

a) elencar atribuições do cargo efetivo da empregada gestante, conforme descrito na [Descrição Sumária das Atribuições dos Cargos dos Hospitais Universitários Federais](#);

b) solicitar manifestação do(a) gestor(a) imediato(a) sobre a viabilidade de delegação de atividades laborais salubres à empregada em consonância com as atribuições do cargo efetivo;

c) solicitar ao(a) gestor(a) e à área de atenção à saúde que, em caso de resposta negativa, elabore fundamentação com demonstração inequívoca da impossibilidade de exercício das atividades laborais em área salubre, em consonância com as atribuições do cargo efetivo e com a necessidade da Administração.

Modelo de Despacho

Trata o presente processo da avaliação quanto à possibilidade de realização de atividades salubres pela empregada xxxxxxxx, Siape xxxxx, cargo xxxxxxxx, lotada na xxxxxxxxxxxx, atualmente gestante.

Considerando o disposto no Artigo 394 - A da CLT;

Considerando que, de acordo com o documento Descrição Sumária das Atribuições dos Cargos dos Hospitais Universitários Federais, são atribuições do cargo xxxxxxxx:

(transcrever atribuições)

Solicita-se os préstimos de informar se é possível a delegação de atividades laborais salubres à empregada, em consonância com as atribuições do cargo efetivo listadas e com a necessidade da Administração.

Em caso de resposta negativa, faz-se necessária fundamentação com demonstração da impossibilidade de exercício das atividades laborais em área salubre.

6.3.2. Tramitar processo à unidade de lotação e à área de atenção à saúde.

6.4. **Atividade 05: Análise e resposta quanto à possibilidade de delegação de atividades salubres**

Responsável: Gestor(a) imediato(a) e área de atenção à saúde

Atividades:

6.4.1. Avaliar atividades salubres passíveis de execução pela empregada, observando se essas são compatíveis com as atribuições do cargo efetivo, bem como aderentes à necessidade do HUF.

6.4.2. Em caso de possibilidade, informar via despacho à DivGP, mantendo a empregada em atividade salubre e/ou propondo remanejamento interno, conforme o caso; e remeter processo à Usost para continuidade do acompanhamento nos termos do [POP.SSOST.019 - Acompanhamento de empregadas gestantes e lactantes](#).

6.4.3. Em caso de impossibilidade, informar via despacho à DivGP, fundamentando e demonstrando as razões que levaram à manifestação de inviabilidade de exercício de atividades laborais salubres à empregada em consonância com as atribuições do cargo efetivo listadas e a necessidade do HUF.

6.5. **Atividade 06: Autorização de afastamento**

Responsável: DivGP e Superintendência

Atividades:

6.5.1. Avaliar manifestação e fundamentação apresentada pelo(a) gestor(a) imediato(a) e pela área de atenção à saúde.

6.5.2. Em caso de ausência de fundamentação adequada, restituir processo para saneamento e retomada da atividade 05.

6.5.3. Em caso de fundamentação adequada, elaborar minuta de decisão, conforme modelo a seguir:

Modelo de Decisão

O SUPERINTENDENTE DO HOSPITAL XXXXXXXXX, no uso das atribuições delegadas pela Portaria-SEI nº 08, de 09 de janeiro de 2019, publicada no Boletim de Serviço da Ebserh Sede nº 518, de 09/01/2019 e;

Considerando o disposto no §3º do Artigo 394 - A da CLT, sobre o enquadramento da gestante/lactante como gestação de alto risco com direito a afastamento e percepção de salário-maternidade, sem prejuízo às trabalhadoras envolvidas;

Considerando a fundamentação apresentada no [referenciar documento do(a) gestor(a) imediato(a)], no qual se demonstra a impossibilidade de delegação de atividades laborais salubres consoantes ao cargo efetivo e à necessidade da Administração;

Considerando a fundamentação apresentada no (referenciar documento documento da respectiva área de atenção à saúde), no qual se demonstra a impossibilidade de delegação de atividades laborais salubres consoantes ao cargo efetivo e à necessidade da Administração;

RESOLVE:

Autorizar o afastamento, por gestação de alto risco nos termos da CLT, para encaminhamento à Previdência Social e percepção de salário-maternidade durante o período de gestação, da empregada xxxx, Siape xxx, cargo xxxxx, lotada na xxxxxxxx.

Determinar à Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho a atualização do prontuário médico da empregada e os devidos registros no sistema integrado de gestão de pessoas conforme código a seguir:

Código 220 - Início do afastamento até a data provável do parto;

Código 4 - Licença Maternidade a partir da data provável do parto - (120 dias);

Código 12 - Licença Maternidade - (complementar 60 dias);

Código 239 - Após o término da licença maternidade, para lactantes com filho até 11 meses e 29 dias.

Determinar à Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho que as datas estimadas sejam atualizadas nos registros sistêmicos a partir da data de confirmação do parto.

6.5.4. Coletar assinatura do Superintendente na decisão.

6.6. Atividade 07: Notificação à empregada

Responsável: DivGP

Atividades:

6.6.1. Dar ciência à empregada acerca da autorização do seu afastamento, por meio de notificação, conforme modelo a seguir:

Modelo de Notificação

À Senhora

xxx

Siape: xxx

Lotação: xxx

E-mail: xxx

Senhora xxx,

Considerando o disposto no §3º do Artigo 394 - A da CLT, sobre o enquadramento da gestante/lactante como gestação de alto risco com direito a afastamento e percepção de salário-maternidade, sem prejuízo às trabalhadoras envolvidas;

Considerando a fundamentação apresentada no [referenciar documento do(a) gestor(a) imediato(a)], no qual se demonstra a impossibilidade de exercício de atividades laborais salubres consoantes ao cargo efetivo e à necessidade da Administração;

Considerando a fundamentação apresentada no (referenciar documento da respectiva área de atenção à saúde), no qual se demonstra a impossibilidade de delegação de atividades laborais salubres consoantes ao cargo efetivo e à necessidade da Administração;

Fica V. S^a. notificada acerca da Decisão (referenciar documento) que resolve afastá-la por gestação de alto risco, para percepção de salário-maternidade, durante o período de gravidez.

6.6.2. Encaminhar decisão e notificação por e-mail institucional à empregada, com cópia para o(a) gestor(a) imediato(a).

6.6.3. Tramitar processo à Usost para registro do afastamento.

6.7. Atividade 08: Registro do afastamento

Responsável: Usost

Atividades:

6.7.1. Registrar os seguintes afastamentos no sistema de gestão de pessoas:

a) código 220 - Início do afastamento até a data provável do parto;

b) código 4 - Licença Maternidade a partir da data provável do parto - (120 dias);

c) código 12 - Licença Maternidade - (complementar 60 dias);

d) código 239 - Após o término da licença maternidade, para lactantes com filho até 11 meses e 29 dias.

6.7.2. Concluir Processo.

6.8. Atividade 09: Solicitação de convocação de empregado temporário para reposição da vaga

Responsável: DivGP

Atividades:

6.8.1. Conforme cronograma institucional, solicitar convocação de candidato para contratação temporária com vistas à reposição da vaga da empregada gestante afastada, apresentando cópia do registro de afastamento no sistema de gestão de pessoas.

6.8.2. Havendo êxito na convocação, admitir empregado(a) temporário(a) pelo período de um ano, prorrogável por mais um ano, independentemente do período de afastamento.

6.8.3. Em caso de interrupção ou término do afastamento, desligar o(a) empregado(a) temporário(a) ou aproveitá-lo(a) para repor afastamento de outro(a) empregado(a), desde que do mesmo grupo de cargo.

6.8.4. Em caso de necessidade, prorrogar contrato por mais seis meses.

6.8.5. Encerrar o contrato a termo no prazo de dois anos, independentemente de necessidade de reposição.

6.8.6. Monitorar cuidadosamente a vigência do afastamento da empregada gestante e do contrato de trabalho do(a) respectivo(a) substituto(a).

7. REFERÊNCIAS

7.1. Ebserh. Descrição Sumária das Atribuições dos Cargos dos Hospitais Universitários Federais.

7.2. Ebserh. Parecer nº 22/2023/DJPE/SCTR/CONJUR/PRES-EBSERH (27718704).

7.3. Ebserh. POP.SSOST.019 - Acompanhamento de Gestantes e Lactantes.

8. HISTÓRICO DE REVISÃO

Versão	Data	Descrição da alteração
01	07/2024	Elaboração do documento
02	10/2024	Alteração do prazo de contratação de empregado(a) temporário(a), que passa a ser de um ano, prorrogável por igual período, devendo ser desligado sempre que o fato gerador deixar de existir.

Elaboração

HOSAÍAS ALVES DOS PRAZERES SILVA

Chefe do Serviço de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho

MARINA CURI

Assessora de Planejamento da Diretoria de Gestão de Pessoas

Aprovação

LUCIANA DE GOUVÊA VIANA

Diretora de Gestão de Pessoas



Documento assinado eletronicamente por **Luciana de Gouvea Viana, Diretor(a)**, em 24/10/2024, às 21:43, 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 **Hosaías Alves Dos Prazeres Silva, Chefe de Serviço**, em 29/10/2024, às 09:26, 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 **Marina Curi, Assessor(a)**, em 29/10/2024, às 11:03, 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 **43384377** e o código CRC **89257617**.

Referência: Processo nº 23477.017827/2024-37 SEI nº 43384377