



Tipo do Documento	<b>PROCEDIMENTO / ROTINA</b>	POP.USOST.013 – Página 1/8	
Título do Documento	<b>LOTAÇÃO DE EMPREGADA GESTANTE / LACTANTE</b>	Emissão: 27/11/2024 Versão: 03	Próxima revisão: 27/11/2026

## 1 OBJETIVO

Definir os procedimentos nos casos de empregadas gestantes e lactantes em locais de trabalho e/ou atividades insalubres, atendendo o advento da Lei nº 13,467/2017, o dispositivo do Art. 394-A da CLT que trata da garantia de proteção a maternidade.

## 2 MATERIAL

Não aplicável.

## 3 SIGLAS E ABREVIATURAS

- ASO: Atestado de Saúde Ocupacional;
- DivGP: Divisão de Gestão de Pessoas;
- EBSEH: Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares;
- EPI: Equipamento de Proteção Individual;
- HU-UFGRD: Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados;
- INSS: Instituto Nacional de Seguro Social;
- NR: Norma Regulamentadora;
- PCMSO: Programa de Controle de Saúde Ocupacional;
- POP: Procedimento Operacional Padrão;
- SEI: Sistema eletrônico de Informação;
- SIGP: Sistema Informatizado de Gestão de Pessoas;
- UAP: Unidade de Administração de Pessoal;
- USOST: Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho.
- UFGRD: Universidade Federal da Grande Dourados;

Tipo do Documento	PROCEDIMENTO / ROTINA	POP.USOST.013 – Página 2/8	
Título do Documento	LOTAÇÃO DE EMPREGADA GESTANTE / LACTANTE	Emissão: 27/11/2024 Versão: 03	Próxima revisão: 27/11/2026

#### 4 DEFINIÇÕES

- **Empregado Público:** Ocupante do cargo de empregado público também provido por concurso nos moldes do art. 37, II da Constituição Federal e contratados sob o regime da CLT.
- **Equipamento de Proteção Individual:** todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.
- **Empregadora:** Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSERH, criada em 2011 pela Lei n.º 12.550 com a finalidade de administrar os Hospitais Universitários Federais.
- **Empregado Público Temporário:** que exercem função pública (despida de vinculação a cargo ou emprego público), contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX, da CF) prescindindo de concurso público.
- **Gases e vapores anestésicos:** Resultam em uma perda total ou parcial da nossa sensibilidade.
- **Médico Assistente:** Profissional médico que justifica através de informações de anamnese, exame físico e exames subsidiários (quando houver), e encaminha por laudo as recomendações que justifiquem a decisão do médico do trabalho.
- **Prontuário de Saúde Ocupacional:** é a união de todos os documentos que registram procedimentos, exames, condições físicas e demais informações dos colaboradores. Por conter informações relativas à proteção da saúde e prevenção de doenças do colaborador, este documento deve estar alinhado aos ditames éticos e bióticos da medicina e em caso de dissolução, a empresa deverá providenciar meio físico adequado ao arquivamento dos prontuários médicos, aos quais ficarão sob responsabilidade do Médico(a) Coordenador(a) do PCMSO à época da dissolução, até que se cumpram os 30 anos de arquivo para cada prontuário (*Nota: O prontuário do colaborador exposto à radiação ionizante deve ficar 30 anos sob responsabilidade do Médico do Trabalho, diferente do colaborador exposto ao risco biológico que são 20 anos, NR32 item 32.4.8 e NR7 Item 7.6.1.1 respectivamente*).
- **Radiação Ionizante:** São ondas eletromagnéticas ou partículas que se propagam com alta velocidade e portando energia, eventualmente carga elétrica e magnética, e que, ao interagirem podem produzir variados efeitos sobre a matéria.
- **Restrição de Função:** é a atribuição de atividades compatíveis com a capacidade física ou psíquica do colaborador, que dependerá sempre de exame médico-pericial.

Tipo do Documento	<b>PROCEDIMENTO / ROTINA</b>	POP.USOST.013 – Página 3/8	
Título do Documento	<b>LOTAÇÃO DE EMPREGADA GESTANTE / LACTANTE</b>	Emissão: 27/11/2024 Versão: 03	Próxima revisão: 27/11/2026

- **Servidor Público Estatutário:** Ocupante de cargo público provido por concurso público, nos moldes do art. 37, II, da Constituição Federal, são regidos por um estatuto definidor de direitos e obrigações.
- **Termo de Recusa:** Documento formal assinado pelo colaborador onde o mesmo após ter sido informado da necessidade de realização dos exames clínicos e laboratoriais recomendados, mantém sua decisão ciente dos riscos e consequências desta recusa.

## 5 RESPONSABILIDADES

### 5.1 Da Empresa Empregadora:

- Aprovar e garantir a implementação do POP, bem como zelar pela sua eficácia;
- Avalizar recursos para sua execução, sem onerar o empregado em nenhum procedimento;
- Demais responsabilidades atribuídas na legislação trabalhista.

### 5.2 Do Médico do Trabalho:

- Implantar POP vinculado ao PCMSO;
- Planejar e executar ações de promoção da saúde, prevenção e controle dos agravos à saúde das gestantes/lactantes relacionados aos riscos ocupacionais;
- Solicitar o afastamento da colaboradora gestante/lactante das exposições previstas na legislação e normas regulamentadores;
- Orientar as colaboradoras a respeito das normas de saúde e segurança do trabalho, estimulando-os em favor da prevenção de doenças preveníveis por conduta inadequada.

### 5.3 Do Médico Examinador:

- Informar ao médico coordenador os casos de doença ocupacional;
- Seguir rotina estabelecida pelo médico do trabalho;
- Esclarecer a colaboradora sobre possíveis achados clínicos de seu exame ocupacional e orientar meios de prevenção do adoecimento;
- Orientar as colaboradoras a respeito das normas de saúde e segurança do trabalho, estimulando-os em favor da prevenção de doenças preveníveis por conduta inadequada.

Tipo do Documento	<b>PROCEDIMENTO / ROTINA</b>	POP.USOST.013 – Página 4/8	
Título do Documento	<b>LOTAÇÃO DE EMPREGADA GESTANTE / LACTANTE</b>	Emissão: 27/11/2024 Versão: 03	Próxima revisão: 27/11/2026

#### 5.4 Da Unidade de Saúde Ocupacional e Segurança do Trabalho:

- Executar o POP vinculado ao PCMSO;
- Realizar sensibilização das colaboradoras por meio de distribuição de cartazes, cartilhas e meio eletrônico (boletim informativo e/ou correio eletrônico);
- Manter atualizada relação e situação das colaboradoras gestantes/lactantes, para fins de comprovação perante aos órgãos judiciais e de controle;
- Orientar colaboradora sobre a documentação que deve ser solicitada ao médico assistente e para posterior consulta com médico do trabalho;
- Arquivar documentos no prontuário de saúde ocupacional da colaboradora;
- Agendar retorno conforme prazo estabelecido pelo médico do trabalho e examinador;
- Monitorar colaboradora seguindo as determinações do parecer emitido pelo médico do trabalho; articular e planejar, em conjunto com os demais interlocutores, as ações relacionadas a saúde ocupacional que envolvam as gestantes/lactantes;
- Solicitar preenchimento de novo requerimento de insalubridade sempre que houver alteração de posto de trabalho e/ou atividades desempenhadas;
- Esclarecer dúvidas, da chefia imediata ou empregada, que venham a surgir sobre o posto de trabalho e/ou atividades desempenhadas;
- Orientar as colaboradoras a respeito das normas de saúde e segurança do trabalho, estimulando-os em favor da prevenção de doenças preveníveis por conduta inadequada.

#### 5.5 Colaboradora:

- Ter conhecimento e colaborar com a aplicação do POP;
- Comunicar a USOST a gestação assim que tomar ciência, apresentando documento que comprove a gravidez como ultrassom, exame de sangue Beta HCG ou laudo do médico assistente;
- Comparecer à USOST, sempre que convocado e/ou por solicitação de sua chefia;
- Apresentar, parecer especializado de seu médico assistente sobre sua gestação ou recomendações no período de lactação na primeira consulta ocupacional e sempre que solicitado pelo médico do trabalho ou médico examinador;
- Comunicar a chefia imediata, com antecedência, a impossibilidade de comparecer ao trabalho, por motivo de realização de consultas e exames externos;
- Comunicar a USOST qualquer alteração do quadro inicial de restrição de função;

Tipo do Documento	PROCEDIMENTO / ROTINA	POP.USOST.013 – Página 5/8	
Título do Documento	LOTAÇÃO DE EMPREGADA GESTANTE / LACTANTE	Emissão: 27/11/2024 Versão: 03	Próxima revisão: 27/11/2026

- Informar e justificar, em tempo hábil, a USOST a impossibilidade de comparecer à consulta com médico do trabalho.

### 5.6 Chefia Imediata:

- Ter conhecimento e colaborar com a aplicação do POP;
- Comunicar a USOST de maneira formal (SEI ou e-mail institucional), a existência de colaboradora gestante, sob sua subordinação, assim que tomar ciência do estado gravídico;
- Realocar colaboradora em ambiente de trabalho de acordo com as instruções do médico de trabalho e/ou médico examinador respeitando as atribuições de sua função.

## 6 DESCRIÇÃO DOS PROCEDIMENTOS

### 6.1 Informação a USOST:

A colaboradora e a chefia imediata, deverão dar início aos procedimentos nos casos de Empregadas Gestantes e Lactantes em locais de trabalho e atividades insalubres, atendendo o advento da Lei nº 13.467/2017, o dispositivo do Art. 394-A da CLT que trata da garantia de proteção a maternidade, Norma regulamentadora 32, e recomendações do médico assistente após conclusões do médico coordenador do PCMSO.

### 6.2 Afastamento das atividades:

Manter afastadas todas as colaboradoras gestantes e lactantes que laborem em quaisquer atividades, operações ou locais insalubres de qualquer grau, remanejando-as quando possível, para atividades salubres, desde a ciência do estado gravídico até o final do período de lactação.

- **Radiação Ionizante:** Norma Regulamentadora 32, item: 32.4.4 toda trabalhadora com gravidez confirmada deve ser afastada das atividades com radiações ionizantes, devendo ser remanejada para atividade compatível com seu nível de formação;
- **Gases e vapores anestésicos:** Norma Regulamentadora 32, item: 32.3.9.3.4 toda trabalhadora gestante só será liberada para o trabalho em áreas com possibilidade de exposição a gases ou vapores anestésicos após autorização por escrito do médico responsável pelo PCMSO, considerando as informações contidas no PPRA;
- **Quimioterápicos antineoplásicos:** Norma Regulamentadora 32, item: 32.3.9.4.6 Com relação aos quimioterápicos antineoplásicos, b) afastar das atividades as trabalhadoras gestantes e nutrízes;

Tipo do Documento	<b>PROCEDIMENTO / ROTINA</b>	POP.USOST.013 – Página 6/8	
Título do Documento	<b>LOTAÇÃO DE EMPREGADA GESTANTE / LACTANTE</b>	Emissão: 27/11/2024 Versão: 03	Próxima revisão: 27/11/2026

- **Gestação de Risco mediante atestado do médico assistente solicitando o afastamento do trabalho:** Encaminhamento ao INSS.
- **Gestação de Risco:** Excepcionalmente, quando não for possível que a gestante/lactante seja remanejada para exercer suas atividades em LOCAL SALUBRE NA EMPRESA, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, sem prejuízo do respectivo adicional de insalubridade, durante todo o período de afastamento. Neste caso deverá ser cadastrado para a colaboradora, no SIGP/MENTORH, o Código de Afastamento 220. À vista do salário-maternidade, cabe mencionar que é um instituto regulamentado pelo artigo 72 da Lei 8.231/91 que garante que a segurada empregada receberá o benefício diretamente de seu empregador, todavia, ele será compensado pela Previdência Social.

A USOST deverá registrar toda movimentação da empregada gestante no “Formulário de Movimentação Interna de Empregadas Gestantes/Lactantes”, o qual será anexado ao prontuário de saúde ocupacional da colaboradora. Caso haja mudança de risco ocupacional daquele a que estava exposto, deverá ser preenchido obrigatoriamente novo Atestado de Saúde Ocupacional – ASO e requerimento de insalubridade.

### 6.3 Orientações gerais:

#### a) Licença Maternidade

A licença maternidade da Ebserh estabelecida em seu Regulamento de Pessoal é composta por 120 dias, conforme inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal, somadas aos 60 dias concedidos em decorrência da adesão ao Programa Empresa Cidadã, conforme Lei 11.770/2008. A Ebserh comumente adotou a concessão dos 180 dias de licença maternidade a partir do nascimento do bebê (fato gerador) ou a partir do 28º dia anterior ao parto conforme necessidade da empregada, independente da situação do bebê.

- Pedido de Prorrogação Licença Maternidade

Considerando que a EBSEH, inscrita sob CNPJ 15.126.437/0001-43, é cadastrada no Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008 e regulamentado pelo Decreto nº 10.854/2021.

A prorrogação de 60 dias (totalizando 180 dias) será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, **desde que seja solicitada VIA Sistema Eletrônico de Informação – SEI até o final do primeiro mês após o parto**, sendo concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de 120 dias. Durante o período de prorrogação da licença maternidade, a empregada terá direito à remuneração integral. Entretanto, durante este período, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente.

Tipo do Documento	PROCEDIMENTO / ROTINA	POP.USOST.013 – Página 7/8	
Título do Documento	LOTAÇÃO DE EMPREGADA GESTANTE / LACTANTE	Emissão: 27/11/2024 Versão: 03	Próxima revisão: 27/11/2026

É vedado, ainda, a matrícula da criança em creche ou organização similar.

- **Ampliação da Licença Maternidade em caso da mãe e/ou do bebê, **necessite permanecer internado por mais de duas semanas.****

Considerando a atualização e desdobramentos do decidido na Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI 6.327, de modo a se considerar como termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, prorrogando-se em todo o período os benefícios, quando a internação exceder duas semanas, não mais condicionando à prematuridade do recém-nascido.

ADI 6.327: A decisão permite que a licença maternidade passe a ser contada a partir da alta médica da mãe e/ou do bebê, já garantido o período de hospitalização, **caso um ou os dois necessite permanecer internado por mais de duas semanas.**

A Ebserh entende que a mudança da contagem da licença é um direito não apenas da genitora, mas também do próprio recém-nascido, que precisa ver assegurado o dever da família de lhe prover saúde, alimentação, dignidade, respeito e convivência familiar e diante de todo o contexto apresentado a fim de subsidiar os alinhamentos administrativos que seja enviado a USOST via SEI: Documentação subsidiária à concessão da licença: certidão de nascimento, atestado médico, relatório de alta hospitalar, etc. De posse destes documentos a USOST procederá com o cadastramento da licença no SIGP.

#### **b) Requerimento de Concessão “descanso especial” para empregadas Lactantes**

O art. 396 da CLT estabelece que para amamentar o próprio filho, inclusive se advindo de adoção (grifo nosso), até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.

A empregada Nutriz tem direito à manutenção do descanso especial para amamentação até que o filho(a) complete 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de vida. Dessa forma, a garantia, foi ampliada, pela Ebserh, sem necessidade de apresentação recomendação médica por parte da Nutriz, bastando que esta requeira na apresentação de retorno ao trabalho após o fim da licença maternidade na USOST por meio do “Formulário de Movimentação Interna de Empregadas Gestantes/Lactantes”, o qual será anexado ao prontuário de saúde ocupacional da colaboradora.

Desta forma a EBSEH entende salvaguardar os direitos sociais da mulher e a proteção do recém-nascido. Como a Lei vigente não especifica um limite de tempo para a lactação e a empresa prorroga o período de descanso especial até 1 ano de vida e conseqüentemente o afastamento da área insalubre, a Ebserh considera ser este o período para a empregada gozar de suas condições especiais como lactante.

Tipo do Documento	PROCEDIMENTO / ROTINA	POP.USOST.013 – Página 8/8	
Título do Documento	LOTAÇÃO DE EMPREGADA GESTANTE / LACTANTE	Emissão: 27/11/2024 Versão: 03	Próxima revisão: 27/11/2026

### c) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Considerando o Código de Ética Médica, IX – Sigilo Profissional “É vedado ao médico: Art. 73 Revelar fato de que tenha conhecimento em virtude do exercício de sua profissão, salvo por motivo justo, dever legal ou consentimento, por escrito, do paciente” caberá ao Médico do Trabalho da Ebserh orientar a empregada gestante/lactante e solicitar autorização para ressalva, por consentimento, para revelar o conhecimento da condição gravídica/nutriz à DIVGP, auditor externo ou interno, fiscalização do Ministério do Trabalho ou outro órgão governamental competente, conforme Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

### d) Do Retorno ao Trabalho e da Lactação

Colaboradora da área médica ou assistencial direta que atuava em atividades insalubres, após o período de Licença Maternidade, no primeiro dia de retorno ao trabalho, deverá comparecer à USOST para comunicar a saúde ocupacional se está em período de amamentação. Caso não esteja lactante, deverá registrar por meio do “Formulário de Movimentação Interna de Empregadas Gestantes/Lactantes”, o qual será anexado ao prontuário de saúde ocupacional da colaboradora e poderá iniciar ou retornar às atividades insalubres.

### e) Casos Excepcionais

1 - Em caso de óbito de esposa ou companheira no parto ou em gozo de licença maternidade, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo da licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. (seguir orientações de lançamento conforme POP Empregadas Gestantes e Lactantes da Sede).

2 - Em caso de natimorto, a empregada fará jus ao período regular de licença maternidade (120 dias) somente, conforme especificação legal. (seguir orientações de lançamento conforme POP Empregadas Gestantes e Lactantes da Sede).

## 7 REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria nº 567, de 10 de março de 2022. Altera a Norma Regulamentadora nº 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO. Brasília: **Diário Oficial da União** de 01/04/2022 - Seção 1.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Portaria nº 806, de 13 de abril de 2022. Altera a Norma Regulamentadora nº 32 - Segurança e Saúde nos Trabalhos em Serviços de Saúde. Brasília: **Diário Oficial da União** de 19/04/2022 - Seção 1.

Tipo do Documento	<b>PROCEDIMENTO / ROTINA</b>	POP.USOST.013 – Página 9/8	
Título do Documento	<b>LOTAÇÃO DE EMPREGADA GESTANTE / LACTANTE</b>	Emissão: 27/11/2024 Versão: 03	Próxima revisão: 27/11/2026

Memorando-Circular - SEI nº 22/2018/CAP/DGP-EBSERH - Concessão “descanso especial” para empregadas nutrizes. Brasília, 19 de outubro de 2018.

Ofício - Sei nº 43/2019/SSOST/CAP/DGP-EBSERH - Afastamento de Atividades Insalubre – Gestante e Lactantes. Brasília, 07 de junho de 2019.

Ofício-Circular - SEI nº 66/2022/SSOST/CAP/DGP-EBSERH - Orientação atualizada referente à prorrogação de licença maternidade, conforme Decisão da ADI 6.327 em 24/10/2022. Brasília, 02 de dezembro de 2022.

### 8 HISTÓRICO DE REVISÃO

VERSÃO	DATA	DESCRIÇÃO DA ALTERAÇÃO
01	25/07/2018	Elaboração do documento
02	07/01/2023	Atualização
03	25/11/2024	Revisão e atualização do POP.

<b>Elaboração:</b> Indonésio Calegari Patrick da Silva Gutierrez Vanderlei Gandine Ramos	Data: 25/07/2018
<b>Revisão</b> Edimilson Cardoso de Oliveira Indonésio Calegari Ivan Belarmino de Lima Luciano Ribeiro da Silva Patrick da Silva Gutierrez Vanderlei Gandine Ramos	Data: 14/11/2024
<b>Validação</b> Fuad Fayez Mahmoud – STGQ	Data: 27/11/2024
<b>Aprovação</b> Flavio Felipe Soares da Silva – Chefe da USOST Danielly Vieira Capoano - Gerente Administrativo	Data: 25/11/2024 Data: 27/11/2024

Assinado eletronicamente no processo SEI - 23529.000972/2023-45