

INSTRUÇÃO NORMATIVA FMSC Nº 001/2022, de 10 de janeiro de 2022.

Regulamenta os procedimentos para realocação e afastamento de empregadas gestantes e lactantes que exercem atividades em locais insalubres da Fundação Municipal de Saúde de Canoas-FMSC.

O DIRETOR PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO MUNICIPAL DE SAÚDE DE CANOAS-FMSC, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista o disposto no artigo 16, § 1.º, da Lei n.º 5.565, de 30 de dezembro de 2010, e suas alterações, Decreto n.º 863, de 26 de dezembro de 2011, respaldado pela autorização de seu Conselho Curador, órgão superior de direção, administração, controle e fiscalização desta Entidade, conforme consta na Ata da Reunião do Conselho Curador da FMSC n.º 004/2021, de 17 de dezembro de 2021, no uso de sua atribuição conferida no art. 13, incisos I, , da mesma Lei n.º 5.565-2010;

Considerando o art. 7.º, XVIII, da Constituição Federal de 1988, combinado ao art. 394-A , da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT;

Considerando a necessidade de regulamentar os procedimentos para a realocação e o afastamento das gestantes e lactantes que exercem suas atividades em locais insalubres nas unidades administradas pela da Fundação Municipal de Saúde de Canoas.

Considerando que a presente Instrução Normativa disciplina as regras internas para o deferimento da realocação ou afastamento das empregadas gestantes e lactantes dos locais insalubres.

Considerando que as empregadas nesta situação somente serão colocadas em licença caso não seja possível a realocação em ambiente salubre.



RESOLVE:

Art. 1º. As empregadas gestantes que estejam lotadas em locais insalubres, devidamente identificados pelo Laudo Técnico de Condição de Ambiente de Trabalho — LTCAT, deverão comunicar sua condição ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) que dará os seguintes encaminhamentos:

- I. Agendar consulta com o médico do trabalho;
- II. Orientar a empregada a comparecer à consulta munida de atestado de saúde original ou exame específico que comprove o estado gravídico;
- III. Promover a confirmação da gravidez pelo médico do trabalho instaurando processo administrativo individual no qual deverá constar a necessidade de realocação para local salubre ou, na impossibilidade, de afastamento de suas atividades laborais;
- IV. Encaminhar o processo instruído com a documentação pertinente à Diretoria de Gestão de Pessoas para deliberação;
- V. No prazo de até 2 (dois) dias úteis após a abertura do processo administrativo individual, a Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP), em conjunto com a chefia imediata da empregada, analisará a situação e comunicará por escrito a decisão à empregada. A empregada será afastada de suas atividades laborais até a manifestação da DGP sendo obrigada a comparecer presencialmente na DGP ao final do prazo para ciência da decisão;
- VI. No caso de deferimento do pedido, a DGP informará a empregada da realocação para ambiente salubre ou, na impossibilidade, do afastamento das atividades presenciais, podendo nesta última hipótese exercer trabalho remoto em *home office*, a critério da FMSC.
- VII. Para possibilitar a realocação da empregada, a DGP deverá considerar:
 - a. cargo e atribuições da empregada;



- b. disponibilidade do quadro de vagas;
- c. possibilidade de permuta;
- d. possibilidade de contratação temporária para a vaga de origem;
- e. demais situações que visem a substituição da empregada.

VIII. Possibilitada a realocação, a empregada será informada por escrito pela DGP de seu novo local de trabalho, chefia imediata, jornada e demais informações pertinentes. A realocação se dará enquanto durar a gestação;

IX. Não havendo condições de realocação, a DGP providenciará afastamento imediato da empregada, adotando as providências para o preenchimento da vaga com trabalhador temporário, se for o caso;

X. A empregada afastada do trabalho deverá encaminhar ao SESMT, por via eletrônica, entre os dias 20 (vinte) e 26 (vinte e seis) de cada mês, comprovante de acompanhamento da gestação;

Parágrafo único. A falta de envio da documentação comprobatória no período definido poderá acarretar convocação de retorno às atividades laborais, suspensão do pagamento e medidas disciplinares cabíveis, conforme o caso.

XI. Com o nascimento da criança, a empregada deverá encaminhar solicitação de licença maternidade, enviando certidão de nascimento do filho, conforme procedimento padrão da FMSC;

XII. Em caso de aborto espontâneo ou natimorto, a empregada deverá informar imediatamente a DGP para os devidos encaminhamentos, com a documentação comprobatória do ocorrido;

Parágrafo primeiro. No caso de aborto espontâneo, o afastamento será justificado pelo período de até 14 (quatorze) dias.

Parágrafo segundo. No caso de natimorto, a empregada fará jus a licença maternidade com afastamento pelo período de 180 (cento e oitenta) dias.



Art. 2º. As empregadas gestantes serão afastadas das atividades presenciais enquanto durar a situação de emergência de saúde pública decorrente da pandemia causada pelo novo coronavírus, exegese da Lei Federal nº14.151/2021.

§ 1º A gestante afastada deve continuar tendo todas as cautelas necessárias para evitar a contaminação do vírus da Covid-19, não lhe sendo lícito, assim, valer-se do afastamento para participar de aglomerações.

§ 2º Se comprovado que a gestante participou de aglomerações, em especial por meio de redes sociais, deve ser averiguada a falta disciplinar por meio de processo administrativo próprio, podendo inclusive, ser aplicada a rescisão do contrato de trabalho justa causa ao contrato de trabalho, nos termos do artigo 482 da CLT.

§ 3º As disposições contidas neste artigo terão vigência enquanto perdurar o estado pandêmico da covid-19.

Art. 3º. O afastamento das empregadas lactantes dos locais insalubres, devidamente identificados pelo Laudo Técnico de Condição de Ambiente de Trabalho - LTCAT, observa o disposto no art. 396, da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, sendo concedido seu afastamento até que o filho complete 06 (seis) meses de idade.

Art. 4º. Após o gozo da licença maternidade e sua prorrogação, pelo período de 180 (cento e oitenta) dias para todas as empregadas da FMSC, poderá ser concedida licença-lactante, no máximo até que a criança complete 01 (um) ano de idade, às empregadas que comprovem através de laudo médico com indicação específica de que a criança esteja com dificuldade na introdução alimentar, necessitando de leite materno de forma **única e exclusiva** e não de forma complementar, desde que não haja local salubre para sua realocação.

§ 1º Podem ser exigidos exames que comprovem tal condição de saúde do menor.

§ 2º A realocação para local salubre ou afastamento está relacionado à condição especial, de aleitamento exclusivo, com comprovação mensal até que a criança

DIÁRIO OFICIAL



DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO DE CANOAS - RIO GRANDE DO SUL

ANO 2022 - Edição Complementar 3 - 2699 - Data 11/01/2022 - Página 7 / 7

complete 01 (um) ano ou enquanto perdurar a necessidade de aleitamento exclusivo, o que encerrar primeiro.

§ 3º Nesses casos, o fluxo para concessão do afastamento será o mesmo do afastamento das gestantes.

Art. 5º. Os casos omissos, os quais não sejam possíveis de resolução por meio desta Instrução Normativa, deverão ser examinados e dirimidos pela Direção de Gestão de Pessoas, em conjunto com a Diretoria Executiva, à luz da legislação aplicável à espécie.

Art. 6º. A empregada realocada ou afastada irá assinar o termo de responsabilidade atestando a veracidade dos documentos apresentados sob pena de responsabilização administrativa.

Art. 7º. A empregada afastada poderá ser convocada a qualquer tempo para retorno a suas atividades em local salubre.

Art. 8º. As regras desta Instrução Normativa não se aplicam às empregadas cedidas à Fundação por outros órgãos.

Art. 9º. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação, revoga as Instruções Normativas anteriores e as demais disposições em contrário.

Canoas, 10 de janeiro de 2022.

Gilberto Barichello
Diretor-Presidente da FMSC