



PORTARIA FMSC N.º 107, DE 23 DE MAIO DE 2023.

Institui a Instrução Normativa n.º 001/2023 que regulamenta a realocação de grávidas e lactantes em local salubre e percepção de salário-maternidade por analogia à gravidez de risco a que faz menção o art. 394-A, §3º, da CLT/1943 em caso de impossibilidade de realocação; regulamenta o intervalo especial intrajornada para as lactantes.

A Diretora Presidente da Fundação Municipal de Saúde de Canoas – FMSC, no uso de suas atribuições legais, conferidas pelo artigo 26, do Decreto n.º 863, de 26 de dezembro de 2011, que regulamenta a Lei n.º 5.565, de 30 de dezembro de 2010, e

Considerando que as instruções normativas FMSC n.º 002/2018 e n.º 001/2022 não se encontram mais em consonância com a legislação de regência;

Considerando o disposto nos art. 7º, XVIII, da CRFB/1988, art. 394.A e art. 396, ambos da CLT/1943.

Considerando a recomendação da Organização Mundial da Saúde – OMS sobre o aleitamento materno exclusivo.

Considerando o disposto na Solução de Consulta n.º 287/2019 da Coordenação-Geral de Tributação – COSIT da Receita Federal do Brasil – RFB e art. 63 da Instrução Normativa n.º 2.055/2021 da RFB.

Considerando a conveniência e a oportunidade da Administração



Pública, aliada ao seu dever de auto-organização com vista a garantir a eficiência do serviço público e a preservação dos princípios da transparência e da publicidade.

RESOLVE:

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Art. 1º Para fins de interpretação desta instrução normativa – IN, entende-se por:

I – Colaboradora: toda aquela que, investida de qualquer cargo, emprego, ofício ou função pública, em caráter efetivo ou temporário, integrada ou não no quadro de empregados da FMSC, sendo por ela remunerada;

II – Lactante: colaboradora que produz leite e amamenta seu filho até os 6 (seis) meses de idade da criança e, após tal idade, quando a saúde do infante exigir, a critério da autoridade competente;

III – Lactente: criança que é amamentada por sua genitora, até os 6 (seis) meses de idade da criança e, após tal idade, quando sua saúde exigir, a critério da autoridade competente;

IV – Atestado médico: documento que contém o relato escrito de constatação médica de forma sintética referente a condição de saúde ou tratamento dirigido;

V – Laudo médico: documento que contém o relato escrito, pormenorizado, da necessidade de manutenção da amamentação por motivos de enfermidade do lactente;

VI – Gestante: colaboradora que comprova, por meio de atestado médico, a condição de estado gravídico.

CAPÍTULO II

Afastamento da Gestante e Lactante de Atividade Insalubre

Art. 2º Às colaboradoras gestantes ou lactantes lotadas em locais insalubres, devidamente identificados pelo Laudo Técnico de Condição de Ambiente de Trabalho (LTCAT), será garantida, prioritariamente, a realocação para local salubre.

Parágrafo único. Na impossibilidade de realocação para local salubre a empregada perceberá salário-maternidade.

Art. 3º Sendo constatado que há colaboradoras em condição gravídica ou de lactação lotadas em local insalubre, dar-se-á o seguinte encaminhamento:

I – A colaboradora apresentará junto à Diretoria de Gestão de Pessoas – DGP, atestado médico ou laudo médico, atestando sua condição.

II – A DGP autuará procedimento administrativo específico e individual para promover os devidos trâmites burocráticos, o qual deverá ser arquivado, ao final, na pasta funcional da colaboradora.

III – A DGP agendará consulta com o médico do trabalho para avaliação do atestado médico ou laudo médico, sendo a colaboradora imediatamente removida da atividade insalubre, sem prejuízo de sua remuneração, até que sobrevenha resposta do médico do trabalho.

IV – Sobrevindo resposta do médico do trabalho sobre a ausência de condição gravídica ou condição de lactante, caberá à DGP arquivar o procedimento, informando a colaboradora da resposta, que deverá retornar a laborar em seu local de lotação original.

V – Sobrevindo resposta do médico do trabalho confirmando o estado gravídico ou a condição de lactante da colaboradora, a DGP fundamentará nos autos do procedimento administrativo sobre a possibilidade ou não de realocação da colaboradora em local salubre,



considerando:

- a) o cargo a atribuições;
- b) disponibilidade de local para o exercício das funções;
- c) disponibilidade de quadro vago para preenchimento em local salubre.

Seção I

Realocação em atividade salubre

Art. 4º Sendo constatada a viabilidade da realocação da colaboradora em local salubre, dar-se-á o seguinte encaminhamento:

I – A DGP encaminhará a colaboradora ao médico do trabalho para realização do exame de mudança de risco ocupacional, que levará em consideração a indicação do local e atividades de trabalho feitas pela DGP.

II – Sobrevindo resposta do médico do trabalho, a colaboradora será informada pela DGP de seu novo local de trabalho, chefia imediata, jornada laboral e demais informações inerentes.

Art. 5º A realocação permanecerá durante o período de estado gravídico ou condição de lactante.

Parágrafo único. Sendo de interesse da Administração Pública, poder-se-á manter a colaboradora laborando em local salubre após a cessação do estado gravídico ou condição de lactante.

Seção II

Intervalo especial intrajornada da lactante

Art. 6º Para amamentar seu filho, inclusive o adotado, a colaboradora terá direito a 2 (dois) períodos de intervalo intrajornada, computados dentro da própria jornada, de meia hora cada, até o lactente completar 6 (seis) meses de idade.

§1º As hipóteses que não se enquadram nos parágrafos anteriores serão avaliadas pelo SESMT.

§2º O horário dos intervalos intrajornada a que faz menção o *caput* deverá ser definido em acordo individual entre a colaboradora e a FMSC. I – O gozo

dos intervalos deverá ser anotado no controle de jornada;

II – Não havendo acordo quanto ao horário do intervalo intrajornada, nos termos do parágrafo quarto, caberá ao empregador implementar, a seu critério, o efetivo horário para fruição pela lactante.

Seção III

Salário-maternidade por analogia à gravidez de risco

Art. 7º Sendo constatada a inviabilidade da realocação da colaboradora em local salubre, dar-se-á o seguinte encaminhamento:

I – A Diretoria responsável procederá, no sistema próprio, a informação da condição de inserção da colaboradora em licença-maternidade por analogia à gravidez de risco para fins de reembolso ou abatimento das despesas junto à RFB.

II – A colaboradora e sua chefia imediata serão informadas pela DGP da sua colocação em licença-maternidade por analogia a gravidez de risco, por impossibilidade de sua realocação em local salubre.

III – Cessada a condição que ensejou o afastamento da colaboradora, a DGP a encaminhará ao médico do trabalho para realização do exame de retorno ao trabalho;

IV – Sobrevindo resposta do médico do trabalho, a colaboradora será informada pela DGP de seu novo local de trabalho, chefia imediata, jornada laboral e demais informações inerentes.

Art. 8º Durante a percepção do salário-maternidade, a colaboradora

DIÁRIO OFICIAL



DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO DE CANOAS - RIO GRANDE DO SUL

ANO 2023 - Edição 3047 - Data 24/05/2023 - Página 20 / 25
não poderá desempenhar nenhuma atividade laboral.

Art. 9º Sobrevindo a possibilidade de lotação da colaboradora que frua de salário-maternidade por analogia a gravidez de risco em local salubre, essa poderá ser convocada, a qualquer tempo, a critério da Administração Pública, para retorno a suas atividades, observadas as diligências previstas na Seção I e II deste Capítulo.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Art. 10º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogando as instruções normativas FMSC n.º 002/2018 e n.º 001/2022.

Canoas, 23 de maio de 2023

MIRIA ELISABETE BAIROS DE CAMARGO
PRESIDENTE