



## **PARECER CREMEB Nº 04/21**

(Aprovado em Sessão Plenária de 25/03/2021)

### **PROCESSO CONSULTA Nº 000.007/2020**

**ASSUNTO:** Permanência de profissional de saúde gestante nas atividades de atendimento pré-hospitalar.

**RELATOR:** Cons. José Augusto da Costa

**EMENTA:** Atendimento pré-hospitalar do profissional de saúde. Licença e afastamento. Caracterizada a atividade insalubre, em qualquer grau, a trabalhadora deverá ser afastada da exposição durante gravidez e amamentação, nos termos da CLT Art. 394-A. Para gravidez de baixo risco recomenda-se o disposto em lei (CLT). Estabelecimento de critérios e restrições dependem caso a caso da indicação do médico prenatalista que assiste a gestante. Outras formas de afastamento devem constar em contratos de trabalho.

### **DA CONSULTA:**

Consulente de órgão regulador solicita orientação acerca da permanência de profissionais de saúde gestantes nas atividades de -atendimento pré-hospitalar (APH) levantando as seguintes questões:

*Questão 1: Considerando que o exercício da assistência de saúde fora dos limites de uma instituição oferece riscos adicionais ao profissional, existe alguma recomendação até que idade gestacional essas atividades possam ser efetuadas?*

*Questão 2: Existe alguma determinação de restrição obrigatória nesses casos? E, se existe, o critério é tão somente o tempo de gestação?*

*Atualmente aconselhamos nossas gestantes à restrição no último trimestre de gravidez salvo se houver determinação obstétrica anterior a esse tempo. Entretanto algumas profissionais têm insistido em permanecer um maior período na assistência pré-hospitalar e isso tem gerado dúvidas sobre a legalidade dessa permissão.*

### **FUNDAMENTAÇÃO:**

**CLT- [Decreto Lei nº 5.452](#) de 01 de maio de 1943, reformada e aprovada em 2017.**

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela [Lei nº 10.421](#), 15.4.2002) (Vide [Lei nº 13.985](#), de 2020):



§ 1o A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela [Lei nº 10.421](#), 15.4.2002)

§ 2o Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela [Lei nº 10.421](#), 15.4.2002)

§ 3o Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (Redação dada pela [Lei nº 10.421](#), 15.4.2002)

§ 4o É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: (Redação dada pela [Lei nº 9.799](#), de 26.5.1999)

I - Transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; (Incluído pela [Lei nº 9.799](#), de 26.5.1999)

II - Dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (Incluído pela [Lei nº 9.799](#), de 26.5.1999)

§ 5o (VETADO) (incluído pela [Lei nº 10.421](#), de 2002)

[Lei 11.770/2008](#), art. 1º com redação dada pela [Lei nº 13.257/2016](#), passou a prever que é instituído o *Programa Empresa Cidadã*, destinado a prorrogar por 60 dias a duração da licença-maternidade prevista no art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal de 1988;

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (Redação dada pela [Lei nº 13.467](#), de 2017)

I - Atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; (Incluído pela [Lei nº 13.467](#), de 2017).

II - Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; (Incluído pela [Lei nº 13.467](#), de 2017) (Vide ADIN 5938).

III - Atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. (Incluído pela [Lei nº 13.467](#), de 2017) (Vide ADIN 5938).

[Lei nº 8.112](#) de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União

[Manual Técnico Ministério da Saúde - BRASÍLIA 2000.](#)

[Código de Ética Médica: Princípios fundamentais.](#)

## COMENTÁRIOS:

Não existe norma ética sobre este tema. Os direitos trabalhistas instituídos pela CLT dão a gestante 03 garantias fundamentais, tais como:



- Estabilidade transitória a partir do momento da gravidez, não podendo ser desligada da empresa sem justa causa.

Esse benefício é garantido desde o início da gestação até 180 dias após o parto, sem prejuízo do emprego e do salário, como forma de proteger a mulher e a criança, visto que a mãe teria maior dificuldade de encontrar um novo emprego após o parto.

- Mudança de função ou departamento a qualquer momento se a atividade desempenhada pela gestante ou lactante (quando a mulher está amamentando), oferecer riscos para a sua saúde ou a da criança.

Para realizar a solicitação é preciso apresentar um atestado médico (grifo nosso).

- Consultas e exames

A CLT garante que a grávida possa se ausentar do ambiente de trabalho por, no mínimo, seis vezes para a realização de consultas e exames complementares e de rotina.

O período de gestação exige uma série de cuidados, por isso é assegurado ainda o direito à realização de quantas consultas forem necessárias durante a gestação. Nesse caso, basta apresentar o atestado médico.

Determinadas categorias profissionais, prevê acordos e convenções coletivas de trabalho. As mulheres grávidas devem ser afastadas de imediato de toda atividade insalubre/periculosidade (acima dos limites de tolerância fixados da natureza e da intensidade do agente e do tempo), em qualquer grau. São consideradas insalubres a exposição de gestantes a produtos químicos, radiação, a níveis elevados de calor e ao contato com vírus e bactérias. Na impossibilidade de realocação, deve-se conceder licença.

Expor a grávida, nas primeiras 18 semanas de gestação, ao calor do fogão por muitas horas excessivas, por exemplo, ou à radiação, no caso de uma técnica de Raio-x, traz riscos à formação do bebê ou pode prejudicar o estado de saúde da gestante. No final da gravidez, os riscos são mais associados à prematuridade, dependendo do tipo de insalubridade.

Encontramos como referência, porém para servidor público, regime único, o art.79, da lei 112/1990, "O servidor que opera direta e permanentemente com Raios X ou substâncias radioativas gozará 20 (vinte) dias consecutivos de férias, por semestre de atividade profissional, proibida em qualquer hipótese a acumulação".

## **DO PARECER:**

A resposta as questões levantadas não têm normas específicas para profissional de saúde. Percebe-se que profissionais de saúde estão sujeitos a legislação do profissional em geral. No entanto alguns conceitos precisam ser esclarecidos para que tenhamos um norte na condução e recomendações do procedimento solicitado.



Vejamos que há um entendimento coletivo que gravidez não é doença. Analisando a legislação e portarias sobre a assistência pré-natal, identifica-se o papel fundamental do médico e a importância dada aos seus encaminhamentos, através do Atestado Médico.

Assim, ao engravidar a profissional de saúde segue o estabelecido no Assistência Pré-Natal - Manual Técnico do Ministério da Saúde (MS) que define diretrizes para gestação de baixo risco e gestação de alto risco. Deste modo, é importante o diagnóstico criterioso técnico-científico do médico prenatalista.

Ficar atento que para gestação de alto risco, a previdência entende como auxílio doença e aplica a norma estabelecida.

Por outro lado, há que se ressaltar o papel do Engenheiro de Segurança do Trabalho e Médico do Trabalho na identificação dos riscos ocupacionais e caracterização ou não da insalubridade.

Ademais para a gestão, os médicos prenatalistas e peritos da medicina do trabalho são fundamentais na construção de normas, definição de restrições e cumprimento delas.

Não há normas específicas para afastamento do trabalho relacionadas unicamente à idade gestacional, cabendo ao Médico Assistente e/ou Médico do Trabalho definir por restrições ou pelo afastamento do trabalho após análise do caso concreto, com base nas características da atividade e riscos ocupacionais identificados, sendo vedado o exercício de atividades consideradas insalubres durante período de gestação e amamentação.

É o parecer SMJ.

Salvador, 25 de março de 2021.

**Cons. José Augusto da Costa**  
RELATOR