

Ato - SEI Nº 264, de 29 de dezembro de 2025

PROCEDIMENTO OPERACIONAL PADRÃO (POP)	POP.DGP.051	
Contratação de candidata(o) em períodos de afastamento por lactância, gravidez ou gozo de licença-maternidade ou paternidade	Emissão: data da assinatura eletrônica	Versão: 02
	Próxima Revisão: conforme necessidade	

1. OBJETIVO

1.1. Orientar as áreas de gestão de pessoas quanto aos procedimentos relativos à contratação de candidatas(os) em período de lactância, gravidez ou gozo de licença-maternidade ou paternidade, no âmbito da Ebserh.

2. SIGLAS E DEFINIÇÕES

2.1. Área de gestão de pessoas: Unidade de Administração de Pessoal (UAP), nos Hospitais Universitários Federais, e Serviço de Seleção e Provimento de Pessoal (SESP), na Administração Central.

2.2. HUF: Hospital Universitário Federal.

2.3. PSS: Processo Seletivo Simplificado.

2.4. SESP: Serviço de Seleção e Provimento de Pessoal.

3. SISTEMAS

3.1. Sistema Integrado de Gestão de Pessoas (SIGP/Mentorh).

3.2. Sistema Eletrônico de Informações (SEI).

4. CAMPOS DE APLICAÇÃO

4.1. Este POP se aplica às áreas de gestão de pessoas nas situações de contratação de candidatas(os) em período de lactância, gravidez ou gozo de licença-maternidade ou paternidade no âmbito da Ebserh.

5. DEFINIÇÕES

5.1. Vaga de provimento efetivo: vaga destinada ao provimento de empregado(a) efetivo(a) do quadro permanente da Ebserh para composição da força de trabalho nos HUF ou na Administração Central.

5.2. Vaga de provimento temporário: vaga destinada ao provimento temporário de vaga de provimento efetivo, por excepcional interesse público, nas seguintes hipóteses:

a) por meio da realização de PSS nas situações de esgotamento do cadastro reserva do concurso público para provimento de vagas efetivas;

b) aproveitamento de listas de candidatos(as) classificados(as) por meio de concurso público para vaga de provimento de vagas efetivas com vistas à substituição temporária, pelo mesmo período, de empregado(a) efetivo(a) em licença ou afastamento de longo prazo.

6. ORIENTAÇÕES INICIAIS | CONTRATAÇÃO PARA VAGA DE PROVIMENTO TEMPORÁRIO

6.1. Candidata gestante ou lactante para labor em área insalubre

6.1.1. Nos termos da legislação vigente, gestantes e lactantes estão legalmente impedidas de exercer atividades em ambientes insalubres. Dessa forma, a contratação temporária com a finalidade de substituir empregado(a) efetivo(a) em atividades exclusivamente insalubres torna-se inviável, uma vez que a candidata apresenta restrição legal para o

exercício das atribuições inerentes à função para a qual foi convocada.

6.1.2. Considerando que a natureza da contratação temporária pressupõe a imediata substituição da força de trabalho, bem como o atendimento ao interesse público, o impedimento legal inviabiliza o provimento da vaga nessas condições. Assim, a contratação deve ser indeferida, com base na necessidade de assegurar tanto a saúde da mulher e do bebê quanto a continuidade da prestação dos serviços assistenciais.

6.1.3. Importa destacar que a candidata deverá permanecer na mesma posição de classificação, podendo ser convocada oportunamente, após cessado o período de impedimento legal.

6.2. **Candidata em gozo de licença-maternidade**

6.2.1. A licença-maternidade é o período de afastamento concedido às pessoas que deram à luz ou adotaram, com o objetivo de garantir o convívio com a criança e sua proteção integral. Esse instituto não se confunde com o benefício previdenciário de salário-maternidade.

6.2.2. Quando o benefício previdenciário é concedido antes da formalização de vínculo com a Ebserh, não há obrigação da empresa em efetivar a contratação, pois não há vínculo empregatício prévio que a justifique.

6.2.3. Assim, em se tratando de contratação temporária para substituição imediata de empregado(a) efetivo(a), a candidata em gozo de licença-maternidade encontra-se impedida de assinar contrato, diante da impossibilidade de assumir as funções no momento da convocação. Deste modo, a contratação deverá ser indeferida, em atenção ao interesse público e à necessidade de provimento imediato da vaga.

6.2.4. Ressalta-se que a orientação independe do fato de a candidata estar ou não recebendo benefício previdenciário, sendo o impedimento vinculado ao próprio afastamento legal.

6.2.5. Ao final do período de 120 dias, encerrada a licença-maternidade, poderá haver nova convocação, respeitada a posição de classificação da candidata no certame.

6.3. **Candidato em gozo de licença-paternidade**

6.3.1. No caso de candidato convocado que esteja em gozo de licença-paternidade, a contratação temporária poderá ser realizada após o período legal de cinco dias, conforme disposto na legislação vigente.

6.3.2. Se necessário, poderá haver adiamento da assinatura do contrato até o término do referido período. Não cabe, neste caso, a prorrogação da licença-paternidade, pois o requerimento da extensão deve ser realizado por empregado efetivo e dentro do prazo legal de dois dias úteis após o parto, o que não se aplica ao candidato ainda não vinculado.

7. **ORIENTAÇÕES INICIAIS | CONTRATAÇÃO PARA VAGA DE PROVIMENTO EFETIVO**

7.1. **Candidata gestante ou lactante para labor em área insalubre**

7.1.1. O impedimento temporário para o exercício de atividades em ambiente insalubre não configura óbice à contratação definitiva. Assim, a candidata gestante ou lactante, quando convocada para provimento de vaga no quadro efetivo, deverá ser contratada, observando-se a restrição legal quanto ao desempenho de atividades em condições insalubres.

7.1.2. Na hipótese de inexistência de local salubre compatível com as atribuições do cargo, recomenda-se seguir os procedimentos previstos no POP.DGP.017, garantindo a devida gestão do caso conforme normativas internas.

7.2. **Candidata em gozo de licença-maternidade**

7.2.1. A licença-maternidade é o período de afastamento do trabalho concedido às pessoas que deram à luz ou que adotaram, com o objetivo de assegurar o convívio com a criança e o cuidado nos primeiros meses de vida. Ressalta-se que tal instituto não se confunde com o benefício previdenciário de salário-maternidade, concedido pelo órgão previdenciário com base nos vínculos vigentes à época do parto ou da adoção.

7.2.2. No caso de candidata aprovada e convocada para vaga de provimento efetivo, mas que se encontre em gozo de licença-maternidade relativa a outro vínculo empregatício, a contratação deverá ser postergada até o término do referido período.

7.2.3. A licença-maternidade poderá ter duração de 120 dias, prorrogáveis por mais 60 dias, a depender do deferimento da extensão pelo empregador originário. Tal informação deverá ser declarada pela própria candidata no momento da convocação.

7.2.4. Portanto, a contratação não será anulada, mas apenas adiada, sem necessidade de nova convocação ao término da licença.

7.2.5. Na hipótese de urgência no provimento da vaga, é possível o preenchimento temporário por meio de contratação de empregado(a) temporário(a), enquanto perdurar o impedimento legal da candidata convocada.

7.3. **Candidato em gozo de licença-paternidade**

7.3.1. A contratação de candidato convocado que esteja em gozo de licença-paternidade poderá ser postergada

por até cinco dias, conforme o período legal do afastamento. Após esse prazo, a contratação poderá ser efetivada.

7.3.2. Não é cabível a prorrogação da licença-paternidade, uma vez que tal extensão requer requisição formal por empregado já contratado, no prazo de dois dias úteis após o parto, o que não se aplica ao candidato ainda não vinculado à Ebserh.

8. ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE

8.1. Estabilidade da empregada gestante contratada temporariamente

8.1.1. A empregada contratada por tempo determinado, ainda que em regime de contratação temporária, tem direito à estabilidade provisória decorrente da gestação.

8.1.2. Tal estabilidade abrange o período entre a confirmação da gravidez e cinco meses após o parto, sendo vedada a dispensa sem justa causa durante esse intervalo

9. DESCRIÇÃO DOS PROCEDIMENTOS

Responsável: Área de gestão de pessoas

9.1. Atividade 1: Indeferimento da contratação em caso de convocação para vaga de provimento temporário de candidata gestante ou lactante para labor em área insalubre

9.1.1. Instaurar processo SEI vinculado ao processo de convocações de candidatos, para inclusão da documentação que justifique a não contratação imediata da candidata, nos casos em que for constatada a condição de gestante ou lactante da convocada para vaga de provimento temporário.

9.1.2. Demonstrar, no processo, a especificidade da vaga, indicando que se trata de atividade exercida em ambiente insalubre, incompatível com a condição da candidata.

9.1.3. Encartar edital de convocação da candidata.

9.1.4. Encartar documento ou declaração que comprove a condição de gestante ou lactante.

Nota: o ateste da gestação ou lactação poderá ocorrer na ocasião de apresentação da candidata ou de realização do exame admissional.

9.1.5. Incluir no processo SEI, despacho modelo, conforme abaixo, contendo os fundamentos que atestam a impossibilidade legal de contratação para o exercício imediato da função.

À Sr.(a) [nome da candidata]

Edital de Convocação: [informar dados do edital de convocação]

Cargo: [informar cargo para o qual fora convocada]

Senhora Candidata,

Considerando o interesse público envolvido na contratação temporária, a imediata necessidade de substituição da força de trabalho e, sobretudo, a necessidade de assegurar sua saúde e a do(a) bebê, informamos a impossibilidade de assunção no cargo temporário de [inserir nome do cargo], uma vez que as atribuições previstas envolvem o desempenho de atividades em ambiente insalubre, o que é vedado por lei durante o período gestacional ou de lactação.

Ressaltamos que sua posição na lista de classificação permanecerá inalterada, sendo mantida como primeira colocada, para fins de eventual convocação futura, após o término do impedimento legal.

Atenciosamente,

Divisão de Gestão de Pessoas

9.1.6. Entregar despacho à candidata, com registro de recebimento.

9.1.7. Encartar comprovante de recebimento pela candidata.

9.1.8. Tramitar processo ao SESP/PPP/DGP, comunicando necessidade de manutenção da candidata na mesma posição de classificação, para que após o término do impedimento, havendo necessidade de novas contratações, a candidata possa ser novamente convocada.

Responsável: Área de gestão de pessoas

9.2. Atividade 2: Indeferimento da contratação em caso de convocação para vaga de provimento temporário de candidata em gozo de licença maternidade

9.2.1. Instaurar processo SEI vinculado ao processo de convocações de candidatos, para inclusão da documentação que justifique a não contratação imediata da candidata, em razão de estar em gozo de licença-maternidade.

9.2.2. Encartar edital de convocação da candidata.

9.2.3. Encartar no processo SEI documento ou declaração da candidata informando que se encontra em licença-maternidade no momento da convocação.

Nota: o ateste da licença-maternidade poderá ser realizado no momento da apresentação da candidata ou durante o exame admissional.

9.2.4. Incluir no processo SEI, despacho modelo, conforme abaixo, contendo os fundamentos que atestam a impossibilidade legal de contratação para o exercício imediato da função.

<p>À Sr.(a) [nome da candidata]</p> <p>Edital de Convocação: [informar dados do edital de convocação]</p> <p>Cargo: [informar cargo para o qual fora convocada]</p> <p>Senhora Candidata,</p> <p>Considerando o interesse público envolvido na contratação temporária, a imediata necessidade de substituição da força de trabalho e, sobretudo, a necessidade de resguardar seu direito à licença-maternidade, informamos a impossibilidade de assunção no cargo temporário de [inserir nome do cargo].</p> <p>Ressaltamos que sua posição na lista de classificação permanecerá inalterada, sendo mantida como primeira colocada, para fins de eventual convocação futura, após o término do período de licença-maternidade.</p> <p>Atenciosamente,</p> <p style="text-align: right;">Divisão de Gestão de Pessoas</p>

9.2.5. Entregar despacho à candidata, com registro de recebimento.

9.2.6. Encartar comprovante de recebimento pela candidata.

9.2.7. Tramitar processo ao SESP/PPP/DGP, comunicando necessidade de manutenção da candidata na mesma posição de classificação, para que após o término da licença-maternidade, havendo necessidade de novas contratações, a candidata possa ser novamente convocada.

9.3. Atividade 3: Prorrogação da contratação em caso de convocação para vaga de provimento efetivo de candidata em licença-maternidade

9.4. Instaurar processo SEI vinculado ao processo de convocações de candidatos, com o objetivo de incluir a documentação que justifique a prorrogação da contratação da candidata convocada, em razão de estar em gozo de licença-maternidade.

9.4.1. Encartar no processo SEI edital de convocação da candidata.

9.4.2. Encartar no processo SEI documento ou declaração da candidata informando que se encontra em licença-maternidade no momento da convocação.

Nota: o ateste da licença-maternidade poderá ser realizado no momento da apresentação da candidata ou durante o exame admissional.

9.4.3. Incluir no processo SEI, despacho modelo, conforme abaixo, com justificativa para o adiamento da contratação.

<p>À Sr.(a) [nome da candidata]</p> <p>Edital de Convocação: [informar dados do edital de convocação]</p> <p>Cargo: [informar cargo para o qual fora convocada]</p> <p>Senhora Candidata,</p> <p style="text-align: right;">Ato - SEI 264 (56652220) SEI 23477.007217/2025-14 / pg. 4</p>

Considerando o interesse público da contratação, a imediata necessidade de substituição da força de trabalho e, sobretudo, a necessidade de assegurar sua saúde e a do(a) bebê, informamos que a sua contratação será adiada para o período após o término do período de licença-maternidade, conforme documentação apresentada por Vossa Senhoria.

De acordo com os documentos comprobatórios, o impedimento se encerrará em [informar data].

Solicitamos que compareça à esta Divisão de Gestão de Pessoas imediatamente após o referido término do impedimento, para celebração do contrato de trabalho e posterior início das atividades laborais.

Esclarecemos ainda, que não será realizada nova convocação.

Atenciosamente,

Divisão de Gestão de Pessoas

9.4.4. Entregar despacho à candidata, com registro de recebimento.

9.4.5. Encartar comprovante de recebimento pela candidata.

9.4.6. Tramitar processo ao SESP/PPP/DGP, comunicando sobre o adiamento da contratação, com respectiva data de término do impedimento e previsão de celebração do contrato.

Nota: a contratação da candidata pode ser adiada para o primeiro dia útil do mês subsequente ao término do impedimento, mediante consentimento da candidata.

10. REFERÊNCIAS

10.1. Parecer nº 79/2023/DJPE/SCTR/CONJUR/PRES-EBSERH.

11. HISTÓRICO DE REVISÃO

Versão	Data	Descrição da alteração
01	06/2025	Elaboração do documento
02	12/2025	Alteração do nome para retirar a palavra "temporários"

Elaboração

RAQUEL FERREIRA DE OLIVEIRA

Chefe de Unidade

Revisão

PRISCILA SOARES BARACHO RAMOS

Chefe do Serviço de Seleção e Provimento de Pessoal

Validação

MARINA CURTI

Coordenadora de Administração de Pessoal

HELI SANTOS VIEIRA DA COSTA

Coordenador de Planejamento de Pessoal

Aprovação

LUCIANA DE GOUVÊA VIANA

Diretora de Gestão de Pessoas



Documento assinado eletronicamente por **Marina Curi, Coordenador(a)**, em 29/12/2025, às 10:48, 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 **Luciana de Gouvea Viana, Diretor(a)**, em 30/12/2025, às 16:16, 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 **Heli Santos Vieira da Costa, Coordenador(a)**, em 30/12/2025, às 16:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, caput, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Priscila Soares Baracho Ramos, Chefe de Serviço**, em 05/01/2026, às 09:16, 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 **Raquel Ferreira De Oliveira, Chefe de Unidade**, em 05/01/2026, às 11:05, 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 **56652220** e o código CRC **0646B911**.

Referência: Processo nº 23477.007217/2025-14 SEI nº 56652220