



**SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS**

INSTRUÇÃO CONJUNTA GADI/GGP nº 01/2023

O Centro de Planejamento dos Processos de Recrutamento e Seleção, do Grupo de Apoio ao Desenvolvimento Institucional – GADI, e o Centro de Orientação e Normas, do Grupo de Gestão de Pessoas – GGP, expedem a presente **INSTRUÇÃO CONJUNTA** com objetivo de orientar e padronizar os órgãos subsetoriais de recursos humanos quanto aos procedimentos a serem adotados em relação às contratações com base na Lei Complementar nº 1.093/2009 (Contratação por Tempo Determinado), regulamentadas pelo Decreto nº 54.682, de 13 de agosto de 2009 e Instrução Normativa UCRH 2/2009.

Essa modalidade de contratação aplica-se somente aos casos e condições específicas de **caráter excepcional** e **transitório** e está condicionada à expressa **autorização do governador**.

Uma vez autorizado, deve seguir todos os ritos no que se refere ao edital e processo seletivo simplificado e/ou convocação de candidatos remanescentes, observadas suas particularidades e especificidades.

EDITAIS

Prazos e Pré-Requisitos (Edital de Abertura)

Pontos importantes a serem observados:

- a) prazo mínimo não inferior a 05 (cinco) dias úteis entre uma publicação em DOE e a realização do respectivo evento;
- b) razoabilidade dos prazos estabelecidos, inclusive para recebimento de inscrições, considerando o caráter de emergencialidade da contratação;
- c) pré-requisito específico do cargo/especialidade em conformidade ao estabelecido em legislação vigente e análogo ao contido nos editais de concurso público;
- d) detalhar atribuições específicas do cargo;
- e) solicitar títulos/experiências análogas ao contido nos editais de concurso público.

Documentos para Contratação (Edital de Convocação)

Seguir modelo de convocação disponibilizado no site da CRH para escolha de vagas, ressaltando que a lista de documentos exigidos é de responsabilidade da unidade contratante que deverá observar as adequações



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS

necessárias, atentando-se, no entanto, ao princípio da razoabilidade e não incorrer na exigência de requisitos não previstos legalmente ou em edital de abertura.

CONTRATO

O instrumento de contratação deverá ser celebrado e extinto nos moldes dos Anexos I e V, que fazem parte da Instrução Normativa UCRH 2/2009.

O Contrato por Tempo Determinado - CTD deverá ser celebrado no 1º dia útil subsequente à realização da anuência e o contratado deverá iniciar exercício no 1º dia útil subsequente à assinatura do respectivo contrato.

O órgão ou entidade deverá publicar no Diário Oficial do Estado a contratação por intermédio de ato competente, no prazo de até **30 (trinta) dias**, a contar da anuência do candidato.

PUBLICAÇÕES

Referências

Utilizar o termo **contratação** ao invés de admissão, por exemplo, e **extinção**, ao invés de dispensa, rescisão ou demissão, sempre citando o regime jurídico (legislação) a que se refere a contratação, no caso, a L.C nº 1.093/2009 e o Decreto nº 54.682/2009.

Acúmulo de Cargo

A publicidade do ato decisório de acúmulo legal deve ser efetuada **ATÉ** a data de início de exercício.

Extinção de Contrato

A extinção do contrato deverá ser publicada em DOE, inclusive quando o desligamento for em decorrência do término do período máximo de 12 (doze) meses.



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS

ACÚMULO DE CARGO E REGIME JURÍDICO

É vedado o acúmulo de dois contratos por tempo determinado, regidos pela L.C. nº 1.093/2009, em virtude ao estabelecido no Artigo 6º da referida legislação:

"É vedada, sob pena de nulidade, a contratação da mesma pessoa, com fundamento nesta lei complementar, ainda que para atividades diferentes, antes de decorridos 200 (duzentos) dias do término do contrato".

DO DIREITO À CONCESSÃO DA LICENÇA GESTANTE

Estabilidade Provisória:

Em resumo, é a garantia de proteção do contrato cujo prazo é definido desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. Salienta-se que, o período da estabilidade provisória tem duração independente da licença gestante propriamente dita.

Isto posto, é recomendável que após recebimento da comprovação da gravidez o Órgão Pagador seja comunicado juntamente com os documentos comprobatórios, bem como, adoção das medidas da publicidade.

Publicar a prorrogação em virtude da estabilidade provisória com base no Art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT; Comunicado UCRH nº 18, de 03/10/2013 e Parecer PA nº 53/2011 imediatamente à confirmação da situação da gestação.

Licença Gestante:

No dia 10/03/2023, foi publicado no Diário Oficial do Estado o DESPACHO NORMATIVO DO GOVERNADOR, de 09/03/2023, que, em linhas gerais, por motivo das reiteradas decisões judiciais, determinou a extensão do direito de 180 (cento e oitenta) dias de licença gestante às servidoras temporárias cuja contratação tenha se dado nos termos da Lei Complementar nº 1.093/2009.

Desta forma, importante esclarecer que a partir do momento que a contratada comprovar sua gravidez e enquanto perdurar tal situação, terá assegurada sua garantia do contrato e, além disso, será concedida licença gestante a partir do nascimento da criança ou, em casos específicos, mediante comprovação de



**SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS**

atestado médico antecipar a licença a partir do 8º (oitavo) mês da gestação (inc. I, art. 198, do Estatuto).

Assim sendo, após o recebimento da certidão de nascimento (ou do atestado médico motivando a antecipação da licença) o Órgão Pagador deverá ser comunicado acerca do evento, juntando o documento comprobatório, visando que a implantação dos vencimentos da contratada ocorra durante o período da licença gestante.

Importante também que tal licença seja devidamente publicada em diário oficial sob o fundamento nos termos do Despacho Normativo, de 09/03/2023.

Quanto às Férias: Vale ainda destacar que, nos termos do inciso II, do art. 12, da LC nº 1.093/2009, deverá ser concedida as férias à contratada quando superado 12 (doze) meses do contrato.

Contudo, é importante que se faça uma avaliação individualizada para cada caso, observando-se, sobretudo, a possibilidade que a servidora possa usufruir as férias antes da ocorrência do parto, sendo certo, que constatada a impossibilidade de sua fruição as férias deverão ser pagas em caráter de indenização ao final do contrato.

São Paulo, 26 de maio de 2023.

MÔNICA YURIKO TAKAHASHI

Diretor Técnico II

CPPRS/GADI

LEONARDO LOPES DE MIRANDA

Diretor Técnico II

CON/GGP