

Procuradoria
Geral do
Estado



ESTADO DE GOIÁS
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO
GABINETE

PROCESSO: 202200006035511

INTERESSADO: SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

ASSUNTO: CONSULTA

DESPACHO Nº 932/2022 - GAB

EMENTA: ADMINISTRATIVO. CONTRATO TEMPORÁRIO. SERVIDORAS COM DUPLO VÍNCULO. RECEBIMENTO DO SALÁRIO MATERNIDADE NOS DOIS VÍNCULOS DE NATUREZA PRECÁRIA. LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA DO RGPS. POSSIBILIDADE. EFETIVAÇÃO DA CONTRATAÇÃO DA CANDIDATA APROVADA EM PROCESSO SELETIVO MESMO QUE JÁ AFASTADA PARA GOZO DA LICENÇA MATERNIDADE EM OUTRO VÍNCULO TEMPORÁRIO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. DESPACHO REFERENCIAL. PORTARIA Nº 170-GAB/2020-PGE. MATÉRIA ORIENTADA.

1. Trata-se do **Ofício nº 17626/2022/SEDUC** (000029781449), solicitando à Procuradoria Setorial da Secretaria da Educação orientação sobre a situação das colaboradoras temporárias, Clarissa Cardoso Pereira e Luziane Silva de Sousa, que formalizaram novo contrato de trabalho temporário na Pasta (Professor Nível Superior), em 1º/02/2022 e 18/02/2022, respectivamente (000029790669 e 000029790775), quando já se encontravam afastadas de suas atividades funcionais referente ao primeiro vínculo temporário, em decorrência de licença-maternidade, especificamente, quanto aos seguintes pontos:

- i) "(...) acerca dos procedimentos a serem adotados, em relação ao suposto direito das servidoras em comento e, futuros casos análogos, ao usufruto do benefício previdenciário - Licença Maternidade - alusivo ao 2º vínculo funcional, tendo em vista que a benesse já esta sendo usufruída no 1º vínculo funcional que encontra-se ativo."
- ii) "(...) a pertinência de contratação de candidata habilitada que à época da convocação encontra-se em usufruto de Licença-Maternidade, considerando que o critério de contratação objetiva

atender uma necessidade e demanda emergencial, haja vista a existência de déficit, e tal contratação não supriria tal escassez, pelo contrário, ensejaria nova contratação visando substituir a candidata contratada que está de licença-maternidade, onerando o Estado (em duplicidade)".

2. A Procuradoria Setorial da Pasta manifestou-se, por meio do **Parecer SEDUC/GEAD nº 23/2022** (000030491911), inicialmente, contradizendo a afirmação contida no ofício inaugural, no sentido de que aos contratos temporários, aos quais se aplica o Regime Geral de Previdência Social, não é permitida a percepção do salário maternidade para dois vínculos temporários conjuntamente, nos termos do art. 124, inciso IV, da Lei federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991. O parecerista fundamenta sua assertiva nos arts. 207 e 348 da Instrução Normativa nº 77, de 21 de janeiro de 2015, que estabelece rotinas para agilizar e uniformizar o reconhecimento de direitos dos segurados e beneficiários da Previdência Social.

3. Ao enfrentar a primeira indagação formulada, o parecerista pontuou que a legislação de regência dos contratos temporários (Art. 10, I e IV, "f", da Lei estadual nº 20.918/2020) determina a aplicação do Regime Geral de Previdência Social, contudo, quanto a licença maternidade, no que couber, aplicam-se as regras estatutárias. Assim, cabe às colaboradoras temporárias o direito à licença-maternidade por 180 (cento e oitenta dias), por força do art. 147 da Lei estadual nº 20.756/2020 (Estatuto do servidor público) ou, quando for o caso, art. 98 da Lei estadual nº 13.909/2001 (Estatuto do magistério). Concluiu, pois, que elas devem perceber o salário-maternidade por 120 dias (RGPS) e os 60 (sessenta) dias restantes da licença maternidade correrá por conta do tesouro estadual, aplicando-se, por analogia, o disposto no art. 149 da Lei estadual nº 20.756/2020[1], tema já orientado pela Procuradoria-Geral do Estado, por intermédio do Processo nº 201900003000281 (**Parecer PA nº 740/2019**, aprovado pelo **Despacho nº 312/2019 - GAB**). Assim, compreendeu que a licença-maternidade deve ser concedida às servidoras da Pasta, em relação aos dois ofícios, quando acumuláveis, independentemente do vínculo ser efetivo, comissionado ou temporário. Por fim, destacou o direito das servidoras com vínculo precário à estabilidade gestacional, na forma orientada no **Despacho nº 275/2020 - GAB**, exarado no Processo nº 201900006052003[2].

4. Quanto ao segundo questionamento, invocou as garantias constitucionais à maternidade, à família, ao planejamento familiar e especificamente à gestante, para concluir que **"a gravidez não pode causar prejuízo às candidatas de concursos e processos seletivos simplificados, sob pena de violação aos princípios da isonomia e da razoabilidade"**, sendo forçoso reconhecer a impossibilidade de não efetivar a contratação de candidata, seja em concurso público, seja em processo seletivo simplificado, para assumir o cargo ou função para a qual foi devidamente aprovada, na respectiva ordem de classificação.

5. Ao final, respondeu as indagações formuladas nos seguintes moldes:

"a) favoravelmente à licença-maternidade remunerada em ambos os vínculos das colaboradoras que possuem mais de um contrato temporário com esta Pasta, nos termos do art. 10, inciso IV, alínea "f", e inciso V da Lei estadual nº 20.918, de 21 de dezembro de 2020, bem como com arrimo no art. 147 e seguintes da Lei nº 20.756, de 28 de janeiro de 2020;

b) favoravelmente à contratação de candidata aprovada em processo seletivo simplificado, ainda que esta esteja em período gravídico, e, caso a mesma seja convocada para pactuar contrato com esta Secretaria de Estado da Educação e preencha todos os requisitos necessários para a concessão de licença-maternidade remunerada, que esta seja contratada e exerça o seu direito, com fulcro no art. 7º, inciso XVIII, c/c o art. 39, § 3º, e art. 10, inciso II, alínea 'b', do ADCT, bem como em apreço aos princípios da isonomia e da razoabilidade."

6. Bem acertadas as diretrizes traçadas no **Parecer SEDUC/GEAD nº 23/2022**, vejamos cada qual de per si.

7. Abordando o primeiro ponto levantado pela consulente, realço que nos termos do art. 10, inciso I, da Lei estadual nº 20.918/2020, será aplicado ao pessoal contratado temporariamente o Regime Geral de Previdência Social. E conforme se extrai da legislação previdenciária infralegal, - art. 98 do Decreto nº 3.048/99 (que aprova o regulamento da Previdência Social) e arts. 207 e 348 da Instrução Normativa 77/2015 - INSS (que estabelece rotinas para agilizar e uniformizar o reconhecimento dos direitos dos segurados e beneficiários da Previdência Social) -, o trabalhador que tenha dois empregos ou exerça duas atividades, simultaneamente, tem direito a um salário-maternidade para cada emprego/atividade, cabendo esclarecer que é necessário que haja a contribuição para a Previdência Social nas duas funções. Vale acrescentar que a concessão do salário maternidade ao segurado empregado é isento de carência (art. 148 da IN 77/2015)[3]. Esses dispositivos reforçam o direito ao salário maternidade das empregadas temporárias com dois vínculos e com a correspondente contribuição, pelo período de 120 (cento e vinte) dias, nos termos do art. 71 da Lei federal nº 8.213/91, e os 60 (sessenta) dias restantes, por força do art. 10, IV, "f", da Lei estadual nº 20.918/2020 c/c art. 98 da Lei estadual nº 13.909/2001 (Estatuto do magistério), cujo pagamento deve ser suportado pelo tesouro estadual, por aplicação analógica do art. 149 da Lei estadual nº 20.756/2020.

8. Vertendo a análise para a segunda indagação apresentada no feito, reforço que a condição gravídica ou mesmo em período de gozo de licença maternidade de candidata aprovada em processo seletivo para contratação temporária não pode servir de justificativa para a sua exclusão da nomeação dentro da rigorosa ordem de preferência, pelos mesmos motivos que sustentam essa impossibilidade para as concursadas. Não há razão de discrimen entre as duas situações, sob pena de violação aos princípios da isonomia e da razoabilidade, como foi bem sustentado pela Procuradoria Setorial, inclusive, alertando sobre a possibilidade de alta judicialização, o que implicará em geração de gastos desnecessários. Ademais, se formos considerar o posicionamento jurisprudencial acerca da ausência de motivação para a distinção entre servidores efetivos e colaboradores temporários envolvendo as questões de licença-maternidade (reconhecimento do prazo de 180 dias de licença-maternidade e de estabilidade provisória[4] para colaboradores temporários, nos moldes dos efetivos), temos um cenário jurídico desfavorável, em face da aplicação do princípio da isonomia. Seguem as decisões que refletem esse posicionamento:

"DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO. MANDADO DE SEGURANÇA. CONTRATO TEMPORÁRIO. LICENÇA À MATERNIDADE DE CENTO E VINTE (120) DIAS. PEDIDO DE PRORROGAÇÃO PARA CENTO E OITENTA (180) DIAS. DIREITO SOCIAL GARANTIDO PELA CONSTITUIÇÃO. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. CONTRATO TEMPORÁRIO. POSSIBILIDADE. 1. A licença-maternidade é direito constitucionalmente garantido a toda trabalhadora que se encontra em período gestacional, independentemente, do regime jurídico de trabalho. 2. O prazo de licença maternidade é conferido às mulheres que prestam serviço para a administração pública, não havendo distinção entre servidoras efetivas ou temporárias, em face do princípio da isonomia. REMESSA OBRIGATÓRIA CONHECIDA E DESPROVIDA. SENTENÇA MANTIDA." (TJ-GO. Reexame Necessário. 0370272-43.2016.8.09.0006. 5ª Câmara Cível. Des. Rel. Olavo Junqueira de Andrade. Julgamento em: 17/10/2018)

Estabilidade provisória de contratada temporária – nova gestação durante o período da licença maternidade – inoccorrência de quebra do vínculo contratual

"12. Em relação ao recurso do Distrito Federal, observa-se que a autora faz jus ao reconhecimento da estabilidade provisória, na forma do artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, de modo a se obstar a sua dispensa arbitrária e sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. 13. Verifica-se que durante o período em que se encontrava usufruindo de primeira licença-maternidade (22/10/2018 a 19/04/2019), a demandante, professora temporária contratada pelo Distrito Federal, engravidou novamente, fato que restou devidamente demonstrado no feito (atestado médico de 15/04/2019). 14. Com efeito, em que pese o contrato temporário firmado com

o ente distrital se encerrasse em 20/12/2018, esse restou prorrogado e, portanto, vigente até a data de 19/04/2019, por força da previsão do artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT. 15. Destarte, não ocorreu o rompimento do vínculo contratual com o Distrito Federal, razão pela qual inexistiu motivo de deixar de reconhecer o direito da autora à nova estabilidade provisória, uma vez demonstrada a sua condição de gestante durante a existência do contrato."

[Acórdão 1251785](#), 07221505020198070016, Relator: CARLOS ALBERTO MARTINS FILHO, Terceira Turma Recursal, data de julgamento: 25/5/2020, publicado no DJE: 12/6/2020.

9. Os julgados transcritos denotam a tendência do Judiciário de aplicar o tratamento igualitário entre efetivos e colaboradores temporários no que diz respeito à licença-maternidade, na esteira dos princípios constitucionais protetores da família, da criança, da maternidade, o que se mostra plausível também em relação ao princípio proibitivo da quebra da ordem de classificação dos candidatos em concurso público, fruto da Súmula nº 15 do STF ("*Dentro do prazo de validade do concurso, o candidato aprovado tem direito à nomeação, quando o cargo for preenchido sem observância da classificação*")."

10. Observo que os argumentos lançados neste pronunciamento tem o condão de reforçar a orientação vertida no **Parecer SEDUC/GEAD nº 23/2022** (000030491911), **ora aprovado**.

11. Orientada a matéria, restitua os autos à **Secretaria de Estado da Educação, via Procuradoria Setorial**, para os devidos fins. Antes, porém, cientifiquem-se do teor desta orientação referencial (instruída com cópia do **Parecer SEDUC/GEAD nº 23/2022** e do presente despacho) os Procuradores do Estado lotados nas **Procuradorias Judicial, Regionais, Setoriais da Administração direta e indireta** e no **CEJUR** (este último, para os fins do art. 6º, § 2º, da Portaria nº 127/2018 - GAB). Doravante, os Procuradores-Chefes de Procuradorias Setoriais deverão, diretamente, orientar administrativamente a matéria em feitos semelhantes, perfilhando as diretrizes desta orientação referencial.

JULIANA PEREIRA DINIZ PRUDENTE

Procuradora-Geral do Estado

[1] "No caso de servidora comissionada, sem vínculo efetivo com a Administração, as despesas relativas aos últimos 60 (sessenta) dias da licença-maternidade correrão à conta dos recursos do tesouro do Estado de Goiás".

[2] "[...]tem-se, em resumo, que a) profissional contratada por tempo determinado (contrato temporário) tem direito à estabilidade gestacional, porém, se dispensada durante a vigência do ajuste, terá direito à indenização correspondente à sua remuneração e eventuais vantagens, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto ou, caso lhe seja mais benéfico, até 180 (cento e oitenta) dias contados do início do oitavo mês de gestação ou da concessão formal da licença maternidade."

[3] "Art. 148. Na análise do direito ao salário-maternidade, deverá ser observada a categoria do requerente na data do fato gerador, verificando-se a carência da seguinte forma:

I - dez contribuições mensais para os segurados contribuinte individual, facultativo e especial, assim como para os que estiverem em período de manutenção da qualidade de segurado decorrente dessas categorias; e

II - isenção de carência para os segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, assim como para os que estiverem em prazo de manutenção de qualidade de segurado decorrente dessas categorias.

§ 1º Em caso de parto antecipado, o período de carência a que se refere o inciso I do caput será reduzido em número de contribuições equivalentes ao número de meses em que o parto for antecipado.

§ 2º Para os segurados que exercem atividades concomitantes, inclusive aqueles em prazo de manutenção da qualidade de segurado decorrente dessas atividades, a exigência de carência ou a isenção deverá observar cada categoria de forma independente."

[4]. Como destacado na peça de opinião o Procurador-Geral da República enviou memorial (000030500100) aos ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) sugerindo a fixação de tese vinculante no sentido de que no sentido de que as servidoras públicas e empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título temporário, independentemente do regime jurídico de trabalho, têm direito à licença-maternidade e à estabilidade provisória. A matéria, objeto do Recurso Extraordinário (RE) 842.844, está submetida à sistemática de repercussão geral (Tema 542).

GABINETE DA PROCURADORA-GERAL DO ESTADO



Documento assinado eletronicamente por **JULIANA PEREIRA DINIZ PRUDENTE, Procurador (a) Geral do Estado**, em 13/06/2022, às 17:30, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1 informando o código verificador **000030892158** e o código CRC **5EED969D**.

ASSESSORIA DE GABINETE

RUA 2 293 Qd.D-02 Lt.20, ESQ. COM A AVENIDA REPÚBLICA DO LÍBANO, ED. REPUBLICA TOWER -
Bairro SETOR OESTE - GOIANIA - GO - CEP 74110-130 - (62)3252-8523.



Referência: Processo nº 202200006035511



SEI 000030892158