

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão  
Secretaria de Gestão Pública  
Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais de Pessoal  
Coordenação-Geral de Aplicação das Normas

**NOTA INFORMATIVA Nº 167/2014/CGNOR/DENOP/SEGE/MP**

**Assunto:** Licença à gestante. Contrato Temporário. Término do contrato.

**Referência:**

**SUMÁRIO EXECUTIVO**

1. Por intermédio do processo epígrafado, o Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais solicita manifestação acerca da recomendação da Procuradoria da República em Minas Gerais, visando à correção de possíveis irregularidades no tocante à contratação e dispensa de empregadas em estado gravídico.
2. O entendimento deste órgão central é de que a contratação temporária preconizada pela Lei nº 8.745, de 1993, não se compatibiliza com a estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal. Todavia, a referida estabilidade **somente** incidirá quando a não renovação das contratações sucessivas da servidora pública temporária tiver como causa a gravidez, pois, neste caso, a não continuidade da relação jurídico-administrativa violará o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como se caracterizará como ato discriminatório e arbitrário por parte da Administração.
3. Sugere-se a restituição dos autos ao Centro Federal de Educação Tecnológica da Minas Gerais, com cópia à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Educação, para conhecimento.

**ANÁLISE**

4. Consta dos autos que a Procuradoria da República em Minas Gerais, por intermédio do RECOMENDAÇÃO Nº 19, DE 20 DE MARÇO DE 2014, sugeriu o que se segue ao Diretor-Geral do Centro Federal de Educação Tecnologia de Minas Gerais – CEFET/MG:
  - 1 – garanta a todas as contratadas gestantes, mesmo que detentoras de cargos em comissão ou temporário, a garantia da estabilidade provisória, prevista no art. 10, inciso II, alínea b do ADCT e interativamente acolhida pelos Tribunais Superiores.
  - 2 – garanta a **reintegração da gestante** ao órgão contratante, caso ainda vigente o período de estabilidade, que se estende desde a conformação da gravidez até cinco meses após o parto;
  - 3 – caso não seja possível a reintegração da gestante, garanta o recebimento pela gestante dos salários e demais verbas trabalhistas correspondentes ao período de estabilidade;
5. Após análise das competências do SIPEC, a Procuradoria Federal junto ao CEFET/MG sugeriu o encaminhamento dos autos à Coordenação-Geral de Gestão de

Pessoas do Ministério da Educação, para orientações quanto ao cumprimento da recomendação.

6. Ato contínuo, o CEFET/MG, a despeito do encaminhamento sugerido pela sua procuradoria, remeteu os autos a esta Secretaria, para fins de orientação para futura resposta ao Ministério Público Federal, informando que o seu entendimento é que às contratadas temporariamente não é garantido a estabilidade constitucional, uma vez que os contratados tem prazo pré-determinado, conforme estabelece a Lei nº 8.745, de 1993.

7. É o que se tem a relatar.

8. Inicialmente, deve-se ressaltar que o órgão seccional não observou os ditames estabelecidos na Orientação Normativa SEGEPE nº 7, de 2012, que estabelece os trâmites a serem observados em consultas a este órgão central, todavia, em face das características que revertem a demandas, nos pronunciaremos excepcionalmente.

9. Sobre o assunto em tela, esta Secretaria de Gestão Pública aplica o entendimento da Advocacia Geral da União, no sentido de que, em regra, a estabilidade provisória não se compatibiliza com o contrato temporário, conforme pode-se observar de excertos do Parecer nº 070/2011/DECOR/CGU/AGU. Vejamos:

04. O tema que vem para análise final por parte desta Consultoria-Geral da União trata da aplicação ou não da estabilidade provisória à servidora pública federal temporária, prevista no art. 10, inciso II, alínea 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, que estabelece:

(...)

05. como todos sabem, a estabilidade provisória é uma garantia de emprego, ou seja, uma vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador.

06. esse instituto restringe as hipóteses de extinção do contrato de trabalho, inviabilizando a ruptura contratual pelo exercício unilateral do poder empregatício.

07. Nesse caso, o empregador, por sua vontade meramente arbitrária, não poderá dissolver o contrato durante o período de vigência da estabilidade provisória.

08. Portanto, a regra constitucional acima institui a estabilidade provisória em favor da empregada no ciclo gravídico – puerperal. Essa previsão legal tem por objetivo atender ao elevado espírito social que essa situação particular reclama, impedindo a despedida injusta da empregada gestante num período difícil de sua vida. Busca-se, assim, proteger essa empregada e o nascituro.

09. Ao fazer a leitura do citado artigo da Constituição Federal, percebe-se, prima facie, que ele protege a **relação de emprego**, em que faz parte a empregada gestante, contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

10. O referido artigo faz referência ao art. 7º, inciso I, da Constituição Federal, que dispõe: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição: I – relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; (...)”

11. Essa relação de emprego é aquela espelhada num contrato de trabalho regido pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e legislação trabalhista suplementar.

(...)

16. Assim, fica bastante claro que os direitos sociais estabelecidos no art. 7º da Constituição Federal se dirigem aos trabalhadores que detêm vínculo empregatício.

17. Quando o legislador constituinte quis aplicar aos servidores públicos os direitos sociais previstos no art. 7º da Carta Magna, o fez de forma expressa no texto constitucional (art. 398§3º), senão vejamos:

18. Observa-se que não há referência nesse dispositivo ao inciso I do art. 7º. Essa omissão legislativa faz com que se crie uma interpretação no sentido de não se aplicar à relação jurídico-administrativo entre o Estado e o servidor público a regra esculpida no citado inciso, que tem por objetivo proteger a relação empregatícia.

20. Dessa forma, pode-se defender a tese de que a relação jurídico-administrativa, na qual faz parte a servidora pública federa temporária gestante, não está abrangida na disposição do art. 10, inciso II, alínea 'b', do ADCT e do art. 7º, inciso I, da Constituição Federal. Essas regras constitucionais incidem diretamente na relação de emprego, que é vínculo jurídico que une o empregado e o empregador privado, incluindo aqui as empresas públicas e sociedades de economia mista.

21. Além da inaplicabilidade dos dispositivos mencionados no item anterior, faz-se mister observar, ainda, o fundamento legal básico que rege a relação jurídico-administrativa entre o servidor público federal temporário e a Administração Pública, que é: a) art. 37, inciso IX, da Constituição Federal; b) Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993; e c) alguns dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, conforme previsão contida no art. 11 da Lei nº 8.745, de 1993.

22. O art. 1º da Lei nº 8.745, de 1993, estabelece que a contratação de servidor temporário se faça: **a) por tempo determinado; e b) para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.**

23. Ao se analisar a exigência legal de que a contratação do servidor temporária e por **tempo determinado**, isso leva à conclusão de que este tipo de avença administrativa é incompatível com a estabilidade provisória.

24. Isso porque a estabilidade provisória é uma garantia de emprego que não se adequa ao contrato a prazo, como é o caso do contrato temporário.

25. Nesse tipo de contrato há a prefixação de um termo final acordado entre as partes, que não pode ser afastado por aquela garantia de emprego. Caso contrário, admitindo a estabilidade provisória, o lapso temporal fixado no contrato temporário seria alargado, o que violaria o que foi pactuado.

26. Ao tratar da incompatibilidade da estabilidade provisória da gestante ao contrato a prazo, MAURÍCIO GODINHO DELGADO oferece o seguinte ensinamento: *“... A prefixação de um termo final ao contrato, em hipóteses legalmente já restringidas, torna incompatível o posterior acoplamento de uma consequência legal típica de contratos de duração incerta – e que teria o condão de indeterminar o contrato, alargando o lapso contratual por períodos múltiplas vezes mais amplo do que o curto período licitamente pactuado”.*

(...)

28. Quanto a este ponto que diz respeito à impossibilidade de adequação entre a estabilidade provisória nos casos de contrato a prazo, como é o contrato temporário, é importante trazer à baila o posicionamento da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que é perfeitamente possível de ser aplicado por analogia ao presente processo.

29. O mencionado C. Tribunal Superior firmou jurisprudência no sentido de que não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado.

30. A citada garantia de emprego, segundo o entendimento da Justiça do Trabalho, pressupõe a proteção da continuidade do vínculo de emprego nos **contratos por prazo indeterminado.**

(...)

33. Além disso, não se pode perder de vista que as partes, no momento da celebração do contrato, acordaram quanto ao seu prazo de vigência. Expirado esse

prazo, não há se falar em dispensa arbitrária ou sem justa causa, prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT. Logo, não há margem para a aplicação desta regra constitucional ao contrato temporário.

34. Portanto, esse tipo de contrato não coexiste com a estabilidade provisória, pois sua extinção ocorre normalmente com o advento do termo final estipulado.

(...)

36. Outro ponto que chama a atenção, e que foi abordado com propriedade pela PGF, diz respeito às prorrogações ou recontrações sucessivas. Foi exposto por esse órgão que se a prorrogação não foi concretizada pelo simples fato de a servidora pública federal temporária ser gestante, incidiria neste caso a estabilidade provisória.

37. Essa tese é plenamente sustentável, pois conforme foi dito pela citada Procuradoria, *“a renovação, por ter se tornado costumeira, cria na empregada gestante a legítima expectativa de continuidade de seu liame contratual. O contrato temporário passa a funcionar, concretamente, da mesma forma que um contrato por tempo determinado. Com isso, nessa situação especial, a não renovação do ajuste equivale materialmente a uma demissão arbitrária.”*

38. esse entendimento tem amparo na jurisprudência do Supremo Tribunal federal, que trata dos casos de sucessivas contratações celebrados com a servidora temporária gestante, senão vejamos:

(...)

42. Nesse sentido, faz-se mister que haja uma atuação articulada entre a Consultoria-Geral da União, Procuradoria-Geral Federal e Secretaria-Geral de Contencioso, com vistas a buscar reverter essa jurisprudência da citada Corte.

43. Pelo Exposto, conclui-se que:

a) estabilidade provisória é uma garantia de emprego de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador;

b) o art. 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal incide sobre a **relação de emprego**, mas não se aplica à relação jurídico-administrativa, na qual faz parte a servidora pública federal temporária gestante;

c) essa relação de emprego é aquela espelhada num contrato de trabalho regido pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e legislação trabalhista suplementar;

d) o legislador constituinte ao querer aplicar aos servidores públicos os direitos sociais previstos no art. 7º da Carta Magna, o fez de forma expressa e taxativa no texto constitucional (art. 39, §3º);

e) o contrato temporário não se compatibiliza com a estabilidade provisória. Nesse tipo de contrato há a prefixação de um termo final acordado entre as partes, que não pode ser afastado por aquela garantia de emprego;

f) a estabilidade provisória somente incidirá quando a não renovação das contratações sucessivas da servidora pública temporária tiver como causa a gravidez, pois, neste caso, a não continuidade da relação jurídico-administrativa violará o princípio da dignidade da pessoa humano, bem como se caracterizará como ato discriminatório e arbitrário; e

(...)

10. Assim, com base na manifestação jurídica supra, entende-se que, em regra, a contratação temporária preconizada pela Lei nº 8.745, de 1993, não se compatibiliza com a estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal. Todavia, a referida estabilidade **somente** incidirá quando a não renovação das contratações sucessivas da servidora pública

temporária tiver como causa a gravidez, pois, neste caso, a não continuidade da relação jurídico-administrativa violará o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como se caracterizará como ato discriminatório e arbitrário por parte da Administração

11. Assim, deverá o órgão consulente analisar as circunstâncias que ocasionaram o fim do contrato temporário a que se refere a Procuradoria da República em Minas Gerais e, se constando, que a não renovação das contratações sucessivas se deu em face do estado gravídico da contratada, ela deverá ser indenizada no valor equivalente à remuneração percebida no momento do término do contrato até o quinto mês após o parto, conforme estabelece os artigos 6º e 7º, inciso, XVIII, da Constituição Federal e artigo ,10 inciso II.

12. Em relação às servidoras ocupantes exclusivamente de cargos em comissão exoneradas durante o estado gravídico, este órgão central se manifestou por intermédio da Nota Técnica nº 365/2010/COGES/DENOP/SRH/MP, disponível no Sistema CONLEGIS.

À consideração superior.

Brasília, 12 de maio de 2014.

**TEOMAIR CORREIA DE OLIVEIRA**

Chefe da Divisão de Provimento, Vacância e Benefícios da Seguridade Social

De acordo. Ao Senhor Diretor para apreciação.

Brasília, 12 de maio de 2014

**ANA CRISTINA SÁ TELES D'ÁVILA**

Coordenadora-Geral de Aplicação das Normas

De acordo. À sua Senhoria a Senhora Secretária de Gestão Pública, para aprovação.

Brasília, 12 de maio de 2014

**ROGÉRIO XAVIER ROCHA**

Diretor do Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais de Pessoal

Aprovo. Encaminhem-se os autos ao Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, com cópia à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Educação, para conhecimento.

Brasília, 16 de maio de 2014

**ANA LÚCIA AMORIM DE BRITO**

Secretária de Gestão Pública