

**Parecer nº:** 1028/2000  
**Processo nº:** 1.023859.00.8.000  
**Interessado:** [REDACTED]  
**Assunto:** Pagamento de parcelas rescisórias em contrato com pessoal temporário, na forma da Lei 7770/96

*Ementa: Contratação de pessoal por tempo determinado. Rescisão do contrato e parcelas rescisórias. Exegese da Lei nº 7770/96 e aplicação do princípio Constitucional do contraditório e ampla defesa.*

[REDACTED], qualificado no requerimento inicial, solicita o pagamento da gratificação natalina no termos da Lei 7770/96, artigo 10, § único e férias proporcionais, com acréscimo do terço constitucional.

A matéria em questão já foi objeto de análise desta Equipe e da Assessoria do Procurador Geral, conforme informações anexas, da qual retiramos a seguinte consideração:

“Quanto ao pagamento do décimo terceiro, a Lei também prevê o seu pagamento no artigo 10:

“Art. 10 - Será concedida ao servidor admitido na forma desta Lei uma gratificação natalina correspondente à sua remuneração mensal.

Parágrafo único - A gratificação corresponderá a 1/12 (um doze avos) do valor da remuneração mensal devida no último mês do exercício, por mês de efetividade.”

Deve ser levado em consideração que a previsão legal da contratação temporária será pelo prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias - **caput** do Art. 4º -, prorrogáveis por mais 120 (cento e vinte) dias no caso excepcional do § único - caso de contratação de admissão para realizar recenseamento.

Neste caso, em qualquer hipótese deverá ser paga, proporcionalmente, a gratificação natalina correspondente a remuneração mensal do último mês de exercício.

Assim, havendo a previsão legal correspondente, opino pela necessidade e legalidade do pagamento da gratificação natalina e férias proporcionais aos “servidores ocupantes de cargos temporários” submetidos ao regime

da Lei nº 7.770/96, nos termos dos dispositivos **supra** citados..”

O requerente teve o seu contrato rescindido por iniciativa da Administração , com base no item 1 cláusula sétima da carta-contrato, que prevê a rescisão de acordo com as hipóteses previstas no Artigo 79 da Lei 8.666/93, que diz:

“Art. 79 - A rescisão do contrato poderá ser:

I - determinada por ato unilateral e escrito da Administração, nos casos enumerados nos incisos I a XIV e XVII do artigo anterior;

II - amigável, por acordo entre as partes, reduzido a termo no processo da licitação, desde que haja conveniência par a Administração;

III - judicial, nos termos da legislação.

§ 1º. A rescisão administrativa amigável deverá ser precedida de autorização escrita e fundamentada de autoridade competente.

§ 2º. Quando a rescisão ocorrer com base nos incisos XII a XVII do artigo anterior, sem culpa do contratado, será este ressarcido dos prejuízos regularmente comprovado o que houver sofrido, tendo ainda direito a:

I - devolução da garantia;

II - pagamentos devidos pela execução do contrato até a data da rescisão;

III - pagamento do custo da desmobilização”

A motivação legal da Administração está equivocada.

Em que pese a Lei Federal 8.666/93 - Lei de Licitações e Contratos Administrativos - ser a base legal do contrato administrativo firmado com o requerente, já foi reconhecido o enquadramento errôneo da Administração, eis que a base legal deve ser a Lei Municipal 7.770/96, utilizando-se a Lei Complementar 133/85 subsidiariamente; assim como os princípios do Direito Administrativo e do Trabalho para soluções de controvérsia.

A razão para tal enquadramento é, justamente, pela origem constitucional desta espécie de contratação e admissão no serviço público:

Art. 37

IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse pública.”

A nível federal foi editada a Lei nº 8.745/93 e a nível municipal foi sancionada a Lei nº 7.770/96, que dispõe sobre a admissão de pessoal por tempo determinado.

Assim, tem-se a primeira definição quanto a admissão de pessoal por tempo determinado: será sempre fundamentada na Lei 7.770/96, utilizando-se subsidiariamente a Lei Complementar 133/85, nas lacunas deixadas pelo legislador ordinário.

Partindo-se desta premissa, fica mais fácil resolver as dúvidas sobre a rescisão e extinção dos contratos de pessoal temporário, diz o Art. 11 da Lei:

Art. 11 - O ato de admissão expedido de acordo com esta Lei extinguir-se-á sem direito a indenização:

I - pelo término do seu prazo;

II - por iniciativa do servidor admitido;

III - por demissão decorrente da aplicação de pena disciplinar;

IV - por cessação da eficácia do ato por acúmulo ilícito;

V - por cessação de eficácia do ato, nos termos do § 4º do Art. 2º, desta Lei.

§ 1º. O pedido de extinção do ato de admissão na hipótese do inciso II deverá ser expresso com antecedência mínima de 30 (trinta) dias;

§ 2º. A inobservância do ato, por iniciativa do disposto no §1º implica desconto do valor correspondente aos 30 (trinta) últimos dias trabalhados.

§ 3º . A extinção do ato, por iniciativa do órgão da Administração Pública, decorrente de conveniência administrativa, importará no pagamento ao servidor de indenização correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor resultante da multiplicação da última remuneração pelo número de meses que completariam o prazo final estabelecido no ato de admissão.”

As disposições legais são abrangentes e estabelecem regras gerais, conforme se afirmou acima, eventuais lacunas deverão ser preenchidas utilizando-se princípios e regras de Direito Administrativo e do Trabalho.

O elemento principal a ser considerado é a natureza jurídica da relação de trabalho, sobre a qual já se comentou na informação acima citada:

“Conforme orientação recente desta Procuradoria os servidores contratados sob o regime da Lei n. 7770/96 não são classificados como autônomos e nem como

empregados comuns - sob o regime da CLT, mas sim como “servidores ocupantes de cargos temporários”, conforme descreveu o Dr. Edmilson Todeschini no processo 01.052405.98.2:

“Iniciemos pelo descarte da classificação como autônomos, em vista da definição de tal espécie de trabalhadores. A doutrina os define como sendo os trabalhadores que desempenham atividades econômicas por conta e risco próprios, sem subordinação aos contratantes de seus serviços. Por conseguinte, os autônomos não se integram à escala hierárquica da contratante, ao passo que os temporários não são dotados de qualquer autonomia de vontade na prestação de serviços. Estes devem obedecer ordens do administrador público submetendo-se à hierarquia do ente público e ao regime disciplinar nele adotado para os servidores de seu quadro. São habituais e recebem valores fixos por mês, enquanto ao autônomo recebem por tarefa ou pelo incremento parcial ou total do contrato.

Também há de ser descartada a classificação como empregados comuns, pois sua relação com o Município é regida por diploma legal distinto, ou seja, por lei municipal própria (7.770/96) combinada com o diploma que rege a relação do estatutário com o Município (Lei Complementar n.133/85). Igualmente forçoso é classificar os temporários como servidores estatutários, pois não integram o quadro efetivo, não sendo nomeados e sim contratados. Ao invés de submeterem-se a concurso, sujeitam-se apenas a provas eletivas simplificadas.

Por diversas e relevantes razões são os servidores do terceiro regime, merecendo especial destaque o fundamento de que o art. 40, §13º, da CF (redação dada pela Emenda 20/98) classificou-os como “servidores ocupantes de cargos temporários” conferindo-lhes idêntico tratamento previdenciário que os “cargos comissionados puros”, tanto que as duas figuras foram lembradas pelo mesmo dispositivo constitucional”.

É de se ressaltar que a própria lei prevê três parcelas rescisórias:

A - FÉRIAS proporcionais, prevista no Art. 18, com inclusão do terço constitucional:

“Art. 18. Findo o prazo de eficácia do ato de admissão, por qualquer das hipóteses previstas nesta Lei, será pago ao servidor, a título de férias, o valor correspondente a 1/12 (um doze avos) do valor da remuneração devida no último mês do exercício, por mês de efetividade, acrescido do terço constitucional, salvo na ocorrência da hipótese prevista no inciso V do art. 11;

B - 13º SALÁRIO OU GRATIFICAÇÃO NATALINA, prevista no art. 10, citado no início do parecer;

C - PARCELA INDENIZATÓRIA, prevista no § 3º, do Art. 11:

Art. 11.

§ 3º A extinção do ato, por iniciativa do órgão da Administração Pública, decorrente de conveniência administrativa, importará no pagamento ao servidor de indenização correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor resultante da multiplicação da última remuneração pelo número de meses que completariam o prazo final estabelecido no ato de admissão.”

A primeira parcela será paga de forma proporcional em todos os casos de extinção do contrato, salvo a hipótese do inciso V, na desaprovação da admissão pela Câmara Municipal - Art. 2, §4º.

A segunda parcela só não será paga na hipótese de rescisão por justa causa, ou melhor, demissão por pena disciplinar, Art. 11, III e L.Federal nº 4,090/62.

A terceira parcela será paga na hipótese de demissão por ato unilateral da Administração, ou seja, por razões de conveniência e oportunidade (motivadamente) do Administrador.

Observe-se que a hipótese do Artigo 11, inciso III está disciplinada nos Artigos 13, 14, 15 e 16, que remetem, inclusive, para a Lei Complementar n. 133/85 e deverá ser acompanhada de processo sumário com oportunidade do contraditório e ampla defesa, princípio previsto na Constituição Federal, art. 5º, inciso LV.

No caso presente a rescisão contratual foi efetivada por iniciativa da Administração Pública, por razões de conveniência e motivadamente, que deveria ter pago as três parcelas rescisórias prevista na

Lei, ou seja, férias proporcionais, gratificação natalina proporcional e parcela indenizatória do Art. 11, § 3º.

Apesar da informação da Assessoria Jurídica da Secretaria Municipal da Saúde de fls. 8 e 8v, não está caracterizado nos processos citados a hipótese de rescisão por “justa causa” ou demissão por pena disciplinar.

Argumenta a Dra. Rejane que o requerente atuou com desídia “- reveladora de um desempenho não satisfatório na função exercida - denunciada e conformada no processo 01.011020.00.8,“ dizendo, então, que a dispensa foi motivada pelo requerente.

**Data venia**, no citado processo não existe informação sobre o caso concreto, mas sim sobre hipóteses em que “o contratado der causa à rescisão”.

Ora, a resposta da PGM naquele processo em nada leva a entender que o requerente não faz jus a gratificação natalina e ao pagamento das férias proporcionais.

Afirma o Dr. Edmilson:

“Já no que tange à forma de identificação dos processos cuja rescisão for motivada pelo interessado, entendo que nestas hipóteses deve-se exigir documento escrito subscrito pelo contratado, pleiteando a rescisão antecipada, e anexá-lo aos autos respectivos”.

Não existe tal documento escrito, ou seja, o contratado não pediu para ter rescindido o contrato e se deu causa para rescisão em nenhum lugar está escrita a descrição da falta grave e da oportunidade do contraditório e ampla defesa do Art. 5º LV, da Carta Magna, pois, em que pese o caráter híbrido do contrato, a Administração não de despe da majestade pública que lhe é inerente.

Pode-se ter como referência as hipóteses da Lei 7770/96, art. 14, inciso I, utilizando-se a Lei Complementar 133/85 de forma subsidiária.

Assim, se o requerente deu causa ou motivou a rescisão não existem documentos que o comprovem, nem ao menos a oportunidade de defesa, peça básica para respaldar a rescisão e garantia constitucional.

Não basta que a Chefia diga que o servidor temporário agiu com desídia ou teve desempenho não satisfatório, ela deve registrar, fundamentar e dar oportunidade do contraditório, **sumariamente**. No foi o que ocorreu, porque não está registrado a falta grave e os motivos dados no

processo 01.087469.99.5 (anexo, fls. 02v e 7v) não são ensejadores de punição de demissão.

Opino, pois pelo deferimento do pedido inicial, assim como o pagamento das férias proporcionais, acrescido do terço previsto na Constituição Federal, pelas razões de fato e de direito acima expostas.

É o parecer.

Em 22 de agosto de 2000

HERON NUNES ESTRELLA  
Mat. 66889-7

Sr. Procurador

Através do presente o Sr. Secretário da Saúde questiona se o Município deve pagar décimo terceiro (13º) e férias proporcionais aos servidores temporários, a luz da Lei n. 7.770/96.

Conforme orientação recente desta Procuradoria os servidores contratados sob o regime da Lei n. 7.770/96 não são classificados como autônomos e nem como empregados comuns - sob o regime da CLT -, mas sim como “servidores ocupantes de cargos temporários”, conforme descreveu o Dr. Edmilson Todeschini no processo 01.052405.98.2:

“Iniciemos pelo descarte da classificação como autônomos, em vista da definição de tal espécie de trabalhadores. A doutrina os define como sendo os trabalhadores que desempenham atividades econômicas por conta e risco próprios, sem subordinação aos contratantes de seus serviços. Por conseguinte, os autônomos não se integram à escala hierárquica da contratante, ao passo que os temporários não são dotados de qualquer autonomia de vontade na prestação de serviços. Estes devem obedecer ordens do administrador público submetendo-se à hierarquia do ente público e ao regime disciplinar nele adotado para os servidores de seu quadro. São habituais e recebem valores fixos por mês, enquanto ao autônomo recebem por tarefa ou pelo incremento parcial ou total do contrato.

Também há de ser descartada a classificação como empregados comuns, pois sua relação com o Município é regida por diploma legal distinto, ou seja, por lei municipal própria ( 7.770/96) combinada com o diploma que rege a relação do estatutário com o Município (Lei Complementar n. 133/85). Igualmente forçoso é classificar os temporários como servidores estatutários, pois não integram o quadro efetivo, não sendo nomeados e sim contratados. Ao invés de submeterem-se a concurso, sujeitam-se apenas a provas seletivas simplificadas.

Por diversas e relevantes razões são servidores do terceiro regime, merecendo especial destaque o fundamento de que o art. 40, §13, da CF (redação dada pela Emenda 20/98) classificou-os como “servidores ocupantes de cargos temporários”, conferindo-lhes idêntico tratamento previdenciários que os “cargos comissionados puros”, tanto que as duas figuras

foram lembradas pelo mesmo dispositivo constitucional”

Portanto, deve-se buscar, inicialmente, nos dispositivos da Lei 7.770/96 a resposta ao questionamento da Secretaria; considerando, inclusive, que a Lei ordena a aplicação do Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre - L.C. 133/85, os casos omissos e quando não houver conflito com a Lei.

Com efeito, em relação ao pagamento das férias proporcionais a Lei previu expressamente os casos de pagamento, inclusive com o cômputo do terço constitucional, art. 18:

“Art. 18 - Findo o prazo de eficácia do ato de admissão, por qualquer das hipóteses previstas nesta Lei, será pago ao servidor, a título de férias, o valor correspondente a 1/12 (um doze avos) do valor da remuneração devida no último mês do exercício, por mês de efetividade, acrescido do terço constitucional, salvo na ocorrência da hipótese prevista no inciso V do art. 11.”

O citado inciso V, prevê a hipótese de extinção sem direito a indenização no caso de desaprovação da admissão pela Câmara Municipal - artigo 2º, § 4º .

Quanto ao pagamento do décimo terceiro, a Lei também prevê o seu pagamento no artigo 10:

“Art. 10 - Será concedida ao servidor admitido na forma desta Lei uma gratificação natalina correspondente à sua remuneração mensal.

Parágrafo único - A gratificação corresponderá a 1/12 (um doze avos) do valor da remuneração mensal devida no último mês do exercício, por mês de efetividade.”

Deve ser levado em consideração que a previsão legal da contratação temporária será pelo prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias - **caput** do Art. 4º -, prorrogáveis por mais 120 (cento e vinte) dias no caso excepcional do § único - caso de contratação de admissão para realizar recenseamento.

Neste caso, em qualquer hipótese deverá ser paga, proporcionalmente, a gratificação natalina correspondente a remuneração mensal do último mês de exercício.

Assim, havendo a previsão legal correspondente, opino pela necessidade e legalidade do pagamento da gratificação natalina e férias

proporcionais aos “servidores ocupantes de cargos temporários” submetidos ao regime da Lei n. 7.770/96, nos termos dos dispositivos **supra** citados.

Porto Alegre, 17 de janeiro de 2000.

HERON NUNES ESTRELLA  
Procurador Municipal  
OAB.RS 21.152 MAT. 66889-7

**À CAJ:**

1. Veio para análise o processo em epígrafe, com o objetivo de equacionar a divergência entre ELC e EAPE, em relação à possibilidade de rescindir contrato temporário, motivada pela licença-gestante de médica contratada pela SMS.

Primeiramente, a Procuradora Carin Prediger manifestou-se pela impossibilidade de recontração de profissional que teria seu contrato temporário rescindido em virtude de licença-gestante, a fim de se respeitar o ordenamento constitucional e legal que condiciona tais contratações a prévio concurso público ou a prova seletiva.

Já o Procurador Heron Estrella entende que se deve deferir à servidora a licença-prêmio até o limite temporal de sua contratação, pois referido direito é assegurado constitucionalmente a todas as trabalhadoras.

2. Assiste razão à Dra. Carin ao posicionar-se pela impossibilidade de rescisão com posterior recontração da servidora. É que além do fundamento por ela lançado, outra consistente razão há de ser invocada para negar-se a recontração. Trata-se da própria razão de ser do instituto, que integra o ordenamento constitucional para contemplar o atendimento de demandas temporárias e excepcionais. Não basta que o contrato seja temporário, devendo a demanda classificar-se como tal.

Ora, se a demanda é temporária e a contratação é limitada por lei ao prazo de cento e vinte dias, injustificável se torna suspender a contratação por período igual ao da contratação, em virtude de licença-gestante de servidora. Para melhor compreensão, lembremos da temporária contratada para recenseamento, que no curso do contrato se afasta das atividades em virtude de parto. Ao findar a licença-gestante (120 dias) provavelmente o censo estará concluído, não mais subsistindo a razão de sua contratação. Tratamento semelhante deve ser conferido à profissional da saúde contratada para combater epidemia, pois via de regra a administração pública controla as doenças ensejadoras da contratação nos quatro meses de afastamento da servidora.

Embora acertada, a conclusão subscrita pela Dra. Carin está incompleta, pois deixa de abordar o direito da servidora quando esta se obriga ao afastamento do serviço em virtude de parto. Terá a contratada temporária direito ao salário-maternidade? Caso lhe for assegurado tal benefício previdenciário, quem deverá pagar? Estes quesitos serão respondidos nos tópicos seguintes.

3. A CF/88, ao elencar, em seu art. 7º, entre os direitos dos trabalhadores, a “*licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias*”, vinculou-a, evidentemente, à trabalhadora empregada, não se revestindo de força para alcançar as trabalhadoras autônomas, pois estas não possuem emprego, nem salário. Ocorre que todo o art. 7º da Carta Magna é votado aos trabalhadores empregados apenas, razão pela qual as garantias nele previstas não se aplicam automaticamente aos autônomos. Se por um lado este dispositivo constitucional não alcança as autônomas, por outro não proíbe que o benefício seja estendido a elas, conferindo autonomia à lei ordinária federal tanto para negá-lo como para deferi-lo.

No uso de tal competência, a Lei Federal nº 8.213/91 estendeu o benefício de salário-maternidade somente às empregadas, às trabalhadoras avulsas e às trabalhadoras rurais, deixando de contemplar as autônomas.

Ainda, de ordem constitucional, estão contemplados pelo benefício denominado salário-maternidade, além das empregadas, as servidoras públicas, por força do disposto no § 3º, do art. 39, da Carta da República. Cabe-nos, então, esclarecer se este dispositivo constitucional abriga as temporárias para fins do gozo do benefício em análise.

A resposta é fornecida pelo § 13, do art. 40, da CF, a esta acrescido pela EC 20/98, que determina:

“Art. 40 (...)

(...)

§ 13. **Ao servidor ocupante, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração bem como de outro cargo temporário ou de emprego público, aplica-se o regime geral de previdência social.”**

Vê-se que para efeitos previdenciários, os temporários foram equiparados a servidores, ficando ao abrigo do regime geral da previdência social e a eles se aplicando o benefício previdenciário do inciso XVIII, do art. 7º, da CF.

Ao assim dispor, a EC 20/98 não só estendeu expressamente o benefício às temporárias como encarregou-se de derrogar o art. 17, da Lei Municipal 7.770/96, que assim dispunha:

“Art. 17 - Os servidores admitidos na forma desta Lei ficarão vinculados ao regime de previdência social do Município.”

Lembra-se que até 15 de dezembro de 1998 o ordenamento constitucional limitava-se a contemplar a possibilidade a administração pública valer-se de contratações temporárias para atender excepcional interesse público, sem determinar o sistema previdenciário encarregado de segurá-los. A partir de 16 de dezembro de

1998, data em que foi publicada a Emenda Constitucional nº 20, tal lacuna foi estancada, contemplando-os com os benefícios da Lei Federal 8.213/91.

Ao elevar à esfera constitucional a classificação do temporário como servidor, remetendo-o ao RGPS, a EC 20/98 forneceu importante contribuição à consolidação da corrente doutrinária que classificava os temporárias como terceiro regime do serviço público e por possuírem características híbridas: algumas do trabalhista como o enquadramento no RGPS e o estabelecimento de vínculo contratual; outras do estatuto, como a regência de seu vínculo com o Município por lei municipal.

Feita esta breve explanação acerca da extensão do benefício denominado licença-gestante, resta-nos proceder a classificação das contratadas temporárias, para orientar conclusão favorável ou contrária à extensão do benefício previdenciário em comento a elas. Para fins previdenciários, são autônomas, empregadas ou equiparadas a empregadas?

Iniciemos pelo descarte da classificação como autônomos, em vista da definição de tal espécie de trabalhadores. A doutrina os define com sendo os trabalhadores que desempenham atividades econômicas por conta e risco próprios, sem subordinação aos contratantes de seus serviços. Por conseguinte, os autônomos não se integram à escala hierárquica da contratante, ao passo que os temporários não são dotados de qualquer autonomia de vontade na prestação de serviços. Estes devem obedecer ordens do administrador público submetendo-se à hierarquia do ente público e ao regime disciplinar nele adotado para os servidores de seu quadro. São habituais e recebem valores fixos por mês, enquanto ao autônomos recebem por tarefa ou pelo incremento parcial ou total do contrato.

Também há de ser descartada a classificação como empregados comuns, pois sua relação com o Município é regida por diploma legal distinto, ou seja, por lei municipal própria (7.770/96) combinada com o diploma que rege a relação do estatutário com o Município ( Lei Complementar nº 133/85). Igualmente forçoso é classificar os temporários como servidores estatutários, pois não integram o quadro efetivo, não sendo nomeados e sim contratados. Ao invés de submeterem-se a concurso, sujeitam-se apenas a provas seletivas simplificadas.

Por diversas e relevantes razões são servidores do terceiro regime, merecendo especial destaque o fundamento de que o art. 40, § 13, da CF (redação dada pela EC 20/98) classificou-os como “*servidores ocupantes de cargos temporários*”, conferindo-lhes idêntico tratamento previdenciário que os “*cargos comissionados puros*”, tanto que as duas figuras foram lembradas pelo mesmo dispositivo constitucional.

Embora não sejam empregados, para efeitos previdenciários são a eles equiparados, a fim de que possam gozar de todos os benefícios previdenciários estendidos pela lei federal previdenciária aos obreiros, consoante expressa previsão do Decreto 3.048, de 6.5.1999, publicado no DOU em 12.5.99:

*“Art. 9º - São segurados obrigatórios da previdência social as seguintes pessoas físicas:*

*I - como empregado:*

*(...)*

*l) o servidor contratado pela União, Estado, Distrito Federal ou Município, bem como pelas respectivas autarquias e fundações, por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal;”*

4. Esclarecida a natureza jurídica das contratações temporárias, temos que o tratamento previdenciário que a Administração Municipal lhes confere, obrigando-lhes a se inscreverem no RGPS como autônomos, está contagiado de grosseiro equívoco que deve ser imediatamente corrigido.

Por direito e por justiça, deve-se alterar tal procedimento, de modo a que a administração municipal os cadastre como trabalhadores temporários no INSS, contribuindo com a quota patronal sobre os valores a eles pagos, assim como descontando deles os valores das alíquotas dos empregados para posterior repasse ao INSS. Ao agir desta forma, os temporários passarão a gozar de benefícios previdenciários que lhes são constitucionalmente assegurados, a exemplo do salário-maternidade, ora em comento.

5. Vencidas as etapas anteriores, conclui-se que o Município induziu a servidora a erro, por orientá-la a se cadastrar como autônoma, quando deveria tê-la registrado como trabalhadora temporária e pagar sobre sua remuneração a quota previdenciária patronal. De tal induzimento a erro, resultou lesão a direito certo da servidora, fato constitutivo de obrigação do Município em repará-lo.

Vale destacar que se o Município tivesse procedido a correta inscrição e contribuição previdenciária em relação aos temporários, a servidora suspenderia o contrato firmado com o ente municipal e gozaria dos quatro meses de salário-maternidade que o INSS estende aos empregados e aos equiparados a empregados (CCs e temporários), poiso art. 26, da lei 8.213/91, dispensa este benefício de carência. Ao final da licença, a servidora retornaria apenas para firmar a rescisão, pois o fato ensejador da contratação já estará demasiado afastado do momento do retorno, não se justificando a retomada contratual para complemento do tempo remanescente, pelos fundamentos antes lançados.

No que pese a certeza do direito da servidora, entendo que é injustificável pagar-lhe tais valores a título de salário-maternidade, pela previdência municipal, haja vista a já mencionada derrogação do art. 17, da Lei 7.770/98, pela EC 20/98. Mas o descarte da referida hipótese não constitui fundamento para eximir o Município do dever de compensar a servidora do prejuízo a ela causado, principalmente porque ela agiu de boa-fé e confiou na errônea orientação emanada da administração

municipal, configurando-se típica aplicação dos princípios da *confiança* e da *boa-fé* como fundamentos indenizatórios. O Ente Municipal pode e deve reconhecer seu erro e pagar-lhe, a título de indenização, os valores a que ela receberia do INSS, caso estivesse registrada corretamente.

Estes breves fundamentos autorizam-me a divergir do Procurador Heron Estrella, ao afirmar que o Município deve pagar a servidora até o limite temporal do contrato, pois o prejuízo por ela experimentado corresponde a cento e vinte dias de salário-maternidade que o INSS deveria lhe pagar se estivesse corretamente inscrita no RGPS. Por isso, sugere-se que seja apurado o valor que ela teria direito a título de salário-maternidade, pelo regramento aplicado ao benefício pelo INSS, a fim de liquidar o valor da indenização.

À superior consideração.

PGM, 23 de abril de 1999.

EDMILSON TODESCHINI  
Matr. 64349.4 - OAB/RS 31.344