



ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Núcleo Jurídico da Administração da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência.

PROTOCOLO Nº: 11.999.488-8

INTERESSADOS: DRH/SEAP

ASSUNTO: AFASTAMENTOS – CONTRATO DE REGIME ESPECIAL.

PARECER Nº 40 /2013 – PGE

“EMENTA: CONTRATO TEMPORÁRIO DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO – ART.37, INCISO IX DA CF/88 E LC ESTADUAL Nº108/2005 – AFASTAMENTOS:

1 – LICENÇA MATERNIDADE – MANUTENÇÃO DO ENTENDIMENTO DOS PARECERES Nº217/2007 E 36/2009 - PGE PELA GARANTIA DA ESTABILIDADE À GESTANTE – APLICAÇÃO DA PRORROGAÇÃO PREVISTA NO ART.10, INCISO II, 'B' DO ADCT.

2 – AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO – RESPONSABILIDADE DO ESTADO PELOS PRIMEIROS 15 (QUINZE) DIAS DE AFASTAMENTO, APÓS SEGUE AS NORMAS DO RGPS – ENCERRAMENTO DO CONTRATO NO SEU TERMO, SEM DIREITO À PRORROGAÇÃO.

3 – AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO – GARANTIDA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE 12 (DOZE) MESES ESTABELECIDADA NO ART.118 DA LEI FEDERAL Nº8213/1993 PR FORÇA DO DISPOSTO NO ART.10, INCISO IV, ALÍNEA 'C' DA LC ESTADUAL Nº108/05”

1 - Relatório

A Diretora de Recursos Humanos desta Secretaria de Estado da Administração e da Previdência consulta este Núcleo Jurídico da Administração acerca da possibilidade de desligamento de servidores temporários afastados em licença para tratamento de saúde, licença para tratamento de saúde por acidente de trabalho, licença maternidade e prorrogação de licença maternidade, em face do disposto no art.17 da Lei Complementar Estadual nº108/2005.

Palácio das Araucárias - Rua Jacy Loureiro de Campos, S/N - Centro Cívico
CEP 80.530 -140 - Curitiba - Paraná - Brasil
Fone: 41 3313-6151 Fax: 41 3313-6170

E-mail: seap@pr.gov.br

W



ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Núcleo Jurídico da Administração da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência.

Informa que foi realizado levantamento pelo DRH/SEAP, foi constatado um grande número de afastamentos, inclusive em situações em que a contratação se dá para suprir afastamento para capacitação e nos casos de licenças legalmente concedidas (art.2º, inciso VII, §1º da LC nº108/2005), onde o servidor temporário já é contratado para suprir o afastamento de servidor efetivo, e com o afastamento desse temporária, nasce a necessidade de contratação de mais um servidor para substituí-lo, acarretando ao Estado o pagamento de três servidores.

Solicita, ainda, o DRH/SEAP, manifestação deste NJA/SEAP quanto ao teor da Informação nº185/2013 – NJA/SEED.

É o Relatório.

2 - Fundamentação

Preliminarmente, quanto ao teor da Informação nº185/2013 – NJA/SEED, este NJA/SEAP comunga do entendimento apresentado pelo NJA/SEED, como será demonstrado a seguir.

A consulta diz respeito a possibilidade de desligamentos dos servidores contratados pelo regime especial da Lei Complementar Estadual nº108/2005 afastados por licenças: maternidade, tratamento de saúde, e tratamento de saúde decorrente de acidente de trabalho, com fundamento no art.17 da citada Lei Complementar, especialmente seus parágrafos 1º e 3º, que possuem a seguinte redação:

“Art. 17 (...)

§ 1º É motivo de rescisão da contratação, nos termos desta lei, a ausência ao serviço por mais de 7 (sete) dias úteis, consecutivos, sem motivo justificado.

(...)



ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Núcleo Jurídico da Administração da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência.

§ 3º Em caso de afastamentos a que se referem os incisos IV e V do art. 10 da presente Lei, os contratados deverão apresentar justificativa ao órgão com antecedência mínima de 24 horas nos casos previstos na alínea "a", do inciso IV e no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas após a ocorrência, nas situações previstas no inciso V e na alínea "b" do inciso IV do art. 10, apresentado o documento de justificativa na data do retorno ao trabalho, sob pena de rescisão contratual."

Para a análise da questão posta, é necessário separar-se as hipóteses de afastamentos, tratando as licenças de tratamento de saúde, acidente de trabalho, e licença maternidade e respectiva possibilidade de sua prorrogação separadamente, para responder o questionamento do DRH/SEAP.

2.1 Licença Maternidade

O direito à licença maternidade às servidoras temporárias contratadas pelo regime especial da Lei Complementar Estadual nº108/2005, já foi objeto de análise por parte da Procuradoria Geral do Estado através dos Pareceres nº2017/2007, de lavra da Dra. Valquiria B. Prochamann, e 36/2009, de lavra da Dra. Raquel Maria Trein de Almeida, assim ementados:

"PARECER Nº 217/2007 – PGE

Licença Maternidade - Servidora em regime especial de contratação temporária para atender a excepcional interesse público - artigo 37, Inciso IX, CF - Disciplina da Lei Complementar Estadual nº 108/2005 - Previsão legal da licença maternidade de 120 dias às servidoras temporárias - continuidade da licença maternidade mesmo com o término do prazo contratual no transcurso do afastamento - rescisão contratual antes do término da licença maternidade com suspensão de recolhimento da contribuição previdenciária ao INSS - responsabilidade do Estado do Paraná pela complementação das parcelas de maio e junho de 2007 em favor da servidora."

Palácio das Araucárias - Rua Jacy Loureiro de Campos, S/N - Centro Cívico
CEP 80.530 -140 - Curitiba - Paraná - Brasil
Fone: 41 3313-6151 Fax: 41 3313-6170

E-mail: seap@pr.gov.br



ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Núcleo Jurídico da Administração da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência.

"PARECER Nº 36/2009 – PGE

Contrato por prazo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. Art.37, IX da CF. Disciplina anterior: Lei Estadual nº 9.198/90 e Decreto Estadual nº 6.914/90. Regime atual: pela Lei Complementar Estadual nº 108/2005. Direito de licença maternidade às servidoras temporárias. Necessidade de requerimento na época oportuna. Pagamento à título de indenização. Observância dos prazos prescricionais."

Logo, mesmo que a licença maternidade inicie-se ao final do contrato temporário, se a servidora apresentar requerimento em momento oportuno, o contrato temporário será prorrogado até o final da licença, que atualmente é de 180 (cento e oitenta) dias. Aqui são esclarecedoras as palavras da Procuradora do Estado Dra. Raquel Maria Trein de Almeida, no Parecer nº36/2009-PGE:

"...para que a Administração possa conceder tal licença à servidora temporária, é imprescindível que a interessada preste as informações, formule requerimento e apresente os documentos na época oportuna. Assim, com base nestes dados, a Administração Pública usualmente prorroga a duração do prazo contratual até o término dos 120 dias de licença maternidade, viabiliza que a servidora receba o benefício substitutivo da remuneração (salário-maternidade) durante este período e mantém o recolhimento das contribuições previdenciárias ao INSS até o termo final da licença ."

O entendimento apresentado nos citados pareceres da Procuradoria Geral do Estado, estão em consonância com a jurisprudência dos tribunais superiores, senão vejamos os seguintes precedentes:

" E M E N T A: SERVIDORA PÚBLICA GESTANTE OCUPANTE DE CARGO EM COMISSÃO – ESTABILIDADE PROVISÓRIA (ADCT/88, ART. 10, II, "b") – CONVENÇÃO OIT Nº 103/1952 – INCORPORAÇÃO FORMAL

Palácio das Araucárias - Rua Jacy Loureiro de Campos, S/N - Centro Cívico
 CEP 80.530 -140 - Curitiba - Paraná - Brasil
 Fone: 41 3313-6151 Fax: 41 3313-6170



ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Núcleo Jurídico da Administração da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência.

AO ORDENAMENTO POSITIVO BRASILEIRO (DECRETO Nº 58.821/66) - PROTEÇÃO À MATERNIDADE E AO NASCITURO – DESNECESSIDADE DE PRÉVIA COMUNICAÇÃO DO ESTADO DE GRAVIDEZ AO ÓRGÃO PÚBLICO COMPETENTE – RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO. - O acesso da servidora pública e da trabalhadora gestantes à estabilidade provisória, que se qualifica como inderrogável garantia social de índole constitucional, supõe a mera confirmação objetiva do estado fisiológico de gravidez, independentemente, quanto a este, de sua prévia comunicação ao órgão estatal competente ou, quando for o caso, ao empregador. Doutrina. Precedentes. - As gestantes – quer se trate de servidoras públicas, quer se cuide de trabalhadoras, qualquer que seja o regime jurídico a elas aplicável, não importando se de caráter administrativo ou de natureza contratual (CLT), mesmo aquelas ocupantes de cargo em comissão ou exercentes de função de confiança ou, ainda, as contratadas por prazo determinado, inclusive na hipótese prevista no inciso IX do art. 37 da Constituição, ou admitidas a título precário – têm direito público subjetivo à estabilidade provisória, desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até cinco (5) meses após o parto (ADCT, art. 10, II, “b”), e, também, à licença-maternidade de 120 dias (CF, art. 7º, XVIII, c/c o art. 39, § 3º), sendo-lhes preservada, em consequência, nesse período, a integridade do vínculo jurídico que as une à Administração Pública ou ao empregador, sem prejuízo da integral percepção do estipêndio funcional ou da remuneração laboral. Doutrina. Precedentes. Convenção OIT nº 103/1952. - Se sobrevier, no entanto, em referido período, dispensa arbitrária ou sem justa causa de que resulte a extinção do vínculo jurídico- -administrativo ou da relação contratual da gestante (servidora pública ou trabalhadora), assistir-lhe-á o direito a uma indenização correspondente aos valores que receberia até cinco (5) meses após o parto, caso incorresse tal dispensa. Precedentes.” (RE 634093 AgR, Relator(a): Min. CELSO DE MELLO, Segunda Turma, julgado em 22/11/2011, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-232 DIVULG 06-12-2011 PUBLIC 07-12-2011 RTJ VOL-00219- PP-00640 RSJADV jan., 2012, p. 44-47)



ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Núcleo Jurídico da Administração da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência.

"EMENTA: CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. LICENÇA MATERNIDADE. MILITAR. ADMISSÃO EM CARÁTER TEMPORÁRIO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. POSSIBILIDADE. ISONOMIA. ART. 7º, XVIII, DA CONSTITUIÇÃO E ART. 10, II, b, DO ADCT. AGRAVO IMPROVIDO.

I – As servidoras públicas e empregadas gestantes, independentemente do regime jurídico de trabalho, têm direito à licença-maternidade de cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme o art. 7º, XVIII, da Constituição e o art. 10, II, b, do ADCT.

II – Demonstrada a proteção constitucional às trabalhadoras em geral, prestigiando-se o princípio da isonomia, não há falar em diferenciação entre servidora pública civil e militar.

III - Agravo regimental improvido." (RE 597989 AgR, Relator(a): Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Primeira Turma, julgado em 09/11/2010, DJe-058 DIVULG 28-03-2011 PUBLIC 29-03-2011 EMENT VOL-02491-02 PP-00347)

"CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. SERVIDORA PÚBLICA EM EXERCÍCIO DE FUNÇÃO PÚBLICA. VÍNCULO TEMPORÁRIO E PRECÁRIO. DESNECESSIDADE DE PROCESSO ADMINISTRATIVO E DE MOTIVAÇÃO PARA DISPENSA. PERÍODO DE GESTAÇÃO. FRUIÇÃO DE LICENÇA MATERNIDADE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INTELIGÊNCIA DO ART. 10, II, "b", DO ADCT.

1. Se a Lei Complementar Estadual n.º 59/2001, de Minas Gerais, estabelece o Diretor do Foro como autoridade competente para designar, a título precário, o substituto em função judicial na Comarca, mutatis mutandis, a ele compete dispensar quem anteriormente designou (Precedente: RMS 19415/MG, Rel. Min. Laurita Vaz, DJU de 05.04.2006).

2. Ante a precariedade do ato de designação, revela-se legítima a dispensa ad nutum de servidor nestes termos designado para o exercício de função

Palácio das Araucárias - Rua Jacy Loureiro de Campos, S/N - Centro Cívico
 CEP 80.530 -140 - Curitiba - Paraná - Brasil
 Fone: 41 3313-6151 Fax: 41 3313-6170



7

FLS. nº 13

ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Núcleo Jurídico da Administração da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência.

pública, independentemente da existência de processo administrativo para tanto (Precedentes: RMS 11.464/MG, Rel. Min. Maria Thereza de Assis Moura, Sexta Turma, DJU de 14/05/2007; RMS 15.890/MG, Rel. Min. José Arnaldo da Fonseca, Quinta Turma, DJ de 17/11/2003).

3. *A estabilidade do serviço público, garantia conferida aos servidores públicos concursados ocupantes de cargos de provimento efetivo, não pode servir de fundamento para a dispensa de servidora pública não estável, como a ora recorrente, por motivo de gravidez ou por se encontrar a mesma no gozo de licença-maternidade.*

4. *Assim, servidora designada precariamente para o exercício de função pública faz jus, quando gestante, à estabilidade provisória de que trata o art. 10, II, "b", do ADCT, que veda, até adequada regulamentação, a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.*

5. *Recurso ordinário parcialmente provido para, concedida em parte a segurança pleiteada, assegurar à impetrante o direito à indenização correspondente aos valores que receberia caso não tivesse sido dispensada, até 05 (cinco) meses após a realização parto." (RMS 25.555/MG, Rel. Ministro VASCO DELLA GIUSTINA (DESEMBARGADOR CONVOCADO DO TJ/RS), SEXTA TURMA, julgado em 18/10/2011, DJe 09/11/2011)*

Quanto a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, esta tem fundamento no art.10, inciso II, alínea 'b' do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, segundo o qual:

“Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(...)

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

(...)



8

14

ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Núcleo Jurídico da Administração da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência.

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.”

Os direitos resguardados pelo referido dispositivo constitucional valorizam principalmente o direito da gestante em, ao menos no período constitucionalmente previsto, ver sua remuneração garantida enquanto estiver voltada para o cumprimento de seus deveres maternos, no período em que a criança mais necessita desses cuidados, preservando-se com isso a entidade familiar familiar.


Esse posicionamento é pacífico no âmbito do Supremo Tribunal Federal:

"O STF fixou entendimento no sentido de que as servidoras públicas e empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime jurídico de trabalho, têm direito à licença-maternidade de 120 dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos do art. 7º, XVIII, da CB e do art. 10, II, b, do ADCT. Precedentes." (RE 600.057-AgR, Rel. Min. Eros Grau, julgamento em 29-9-2009, Segunda Turma, DJE de 23-10-2009.) No mesmo sentido: RE 634.093-AgR, Rel. Min. Celso de Mello, julgamento em 22-11-2011, Segunda Turma, DJE de 7-12-2011; RE 597.989-AgR, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, julgamento em 9-11-2010, Primeira Turma, DJE de 29-3-2011; RE 287.905, Rel. p/ o ac. Min. Joaquim Barbosa, julgamento em 28-6-2005, Segunda Turma, DJ de 30-6-2006; RMS 24.263, Rel. Min. Carlos Velloso, julgamento em 1º-4-2003, Segunda Turma, DJ de 9-5-2003. Vide: RE 523.572-AgR, Rel. Min. Ellen Gracie, julgamento em 6-10-2009, Segunda Turma, DJE de 29-10-2009; RMS 21.328, Rel. Min. Carlos Velloso, julgamento em 11-12-2001, Segunda Turma, DJ de 3-5-2002; RE 234.186, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, julgamento em 5-6-2001, Primeira Turma, DJ de 31-8-2001.

O entendimento apresentado na Informação nº185/2013 – NJA/SEED segue essa mesma linha interpretativa, com o qual concorda integralmente este

Palácio das Araucárias - Rua Jacy Loureiro de Campos, S/N - Centro Cívico
CEP 80.530 -140 - Curitiba - Paraná - Brasil
Fone: 41 3313-6151 Fax: 41 3313-6170

E-mail: seap@pr.gov.br





NJA/SEAP, de modo que entendemos que nestes casos não há que falar no desligamento da servidora na forma do artigo 17 da Lei Complementar nº108/2005, diante da estabilidade provisória adquirida com a confirmação do estado gravídico.

2.2 – Licença para Tratamento de Saúde

Os afastamentos para tratamento de saúde, seja decorrente de doença não ligada a atividade profissional do servidor temporário, seja a decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional, devem ser tratados, conforme prevê o art.10, inciso IV, alínea 'c' da Lei Complementar nº108/2005, na forma da legislação previdenciária aplicável ao regime geral.

Diz o dispositivo citado:

“Art. 10. Aplica-se ao pessoal contratado nos termos desta Lei os seguintes direitos:

(...)

IV - afastamentos decorrentes de:

(...)

c) licença para tratamento de saúde e acidente de trabalho na forma da legislação previdenciária aplicável ao regime geral;”

A legislação do regime geral de previdência social, por sua vez trata de forma diferenciada a licença para tratamento de saúde, e a licença para tratamento de saúde decorrente de acidente de trabalho e/ou doença profissional, para o primeiro caso há o benefício do auxílio doença previdenciário (código INSS B31); para o segundo há o auxílio doença acidentário (Código INSS B91).

O benefício de auxílio doença comum é concedido ao segurado impedido de trabalhar por doença ou acidente, mas que não guarda nexos com o trabalho. Este tipo de benefício não gera estabilidade. Já no caso do auxílio-doença



ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Núcleo Jurídico da Administração da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência.

acidentário, a legislação previdenciária prevê a estabilidade temporária ao segurado acidentado ou acometido de doença profissional ou do trabalho.

Neste tópico será tratado a licença para tratamento de saúde, em que a razão do afastamento seja doença ou problema de saúde não decorrente da atividade profissional do servidor, e que gera direito ao benefício do auxílio doença comum nos termos da legislação previdenciária.

A concessão do auxílio-doença é regulada pela Lei Federal nº8.213/91, é devido ao segurado que se encontre incapacitado para o trabalho ou para sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias, conforme art.59 da Lei Federal nº8.213/91:

“Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

Parágrafo único. Não será devido auxílio-doença ao segurado que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social já portador da doença ou da lesão invocada como causa para o benefício, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.”

Até o 15º (décimo quinto) dia de afastamento, o empregador é responsável pela remuneração integral do segurado afastado, conforma art. 60 da Lei Geral da Previdência Social:

“Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.

Palácio das Araucárias - Rua Jacy Loureiro de Campos, S/N - Centro Cívico
CEP 80.530 -140 - Curitiba - Paraná - Brasil
Fone: 41 3313-6151 Fax: 41 3313-6170



1

14

ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Núcleo Jurídico da Administração da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência.

§ 1º Quando requerido por segurado afastado da atividade por mais de 30 (trinta) dias, o auxílio-doença será devido a contar da data da entrada do requerimento.

§2º. Revogado

§ 3º Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

§ 4º A empresa que dispuser de serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes ao período referido no § 3º, somente devendo encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias.”

Em face do disposto no art.10, inciso IV, alínea 'c' da Lei Complementar nº108/2005, aplicando-se o art.60 da Lei Federal nº8.213/91, entendemos que nos casos de afastamentos de servidores para tratamento de saúde, quando não decorrente de acidente ou doença do trabalho ou doença profissional, fica o Estado do Paraná obrigado somente ao pagamento da remuneração correspondente aos primeiros 15(quinze) dias de afastamento do servidor, após o pagamento fica a cargo da Previdência Social.

Assim, a responsabilidade do Estado, no caso de o servidor temporário ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual em razão de doença ou acidente sem correlação com o exercício de sua função, restringe-se ao pagamento da remuneração (salário) nos primeiros 15 dias do afastamento das atividades, sendo de responsabilidade da Seguridade Social o pagamento a partir do 16º dia, consoante previsto no art. 60, § 3º, da Lei nº 8.213/91.

Como dito acima, o servidor temporário que goza do auxílio-doença pela Previdência Social, não possui nenhum tipo de estabilidade, logo, se encerrado o prazo do contrato temporário antes do retorno do servidor, este não possui direito a



eventual prorrogação, sendo caso de rescisão contratual pelo pelo término do prazo contratual, na forma do art.18, inciso I da LC n°108/2005

Cessada a concessão do auxílio-doença pela Previdência Social antes do termo final do contrato temporário, o servidor temporário deverá reapresentar-se para o trabalho, apresentado o documento de justificativa na data do retorno ao trabalho, sob pena de rescisão contratual, na forma do §3° do art.17 da LC n°108/2005.

É de responsabilidade da Administração Pública contratante o recolhimento das contribuições ao RGPS, bem como a verificação se o contratado encontra-se em período de carência para fins de ter direito ao benefício do auxílio-doença previdenciário.

2.3 – Licença por Acidente do Trabalho

No caso de licença para tratamento de saúde decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional ou do trabalho, da mesma forma que o afastamento para tratamento de saúde, segue a legislação previdenciária aplicável ao regime geral, nos termos do art.10, inciso IV, alínea 'c' da Lei Complementar Estadual n°108/2005.

O art.20 da Lei Federal n°8.213, de 24 de julho de 1.991, define doença profissional e doença do trabalho, nas quais o segurado faz jus ao auxílio-doença acidentário, e não ao auxílio-doença comum. Reza o citado dispositivo legal:

“Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;



1

29

ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Núcleo Jurídico da Administração da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência.

I - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;**
- b) a inerente a grupo etário;**
- c) a que não produza incapacidade laborativa;**
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.**

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.”

Nos casos de afastamentos decorrentes de acidente de trabalho ou para tratamento de doença profissional e do trabalho, o Regime Geral de Previdência Social garante a estabilidade provisória ao segurado, conforme previsto na Lei Federal nº8.213/91:

“Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.”

O citado dispositivo estabeleceu a garantia ao empregado acidentado após a cessação do auxílio doença acidentário pelo prazo mínimo de 12(doze) meses após cessadas a incapacidade temporária que geraram o seu afastamento do trabalho,

Palácio das Araucárias - Rua Jacy Loureiro de Campos, S/N - Centro Cívico
CEP 80.530 -140 - Curitiba - Paraná - Brasil
Fone: 41 3313-6151 Fax: 41 3313-6170

E-mail: seap@pr.gov.br

CS



1

ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Núcleo Jurídico da Administração da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência.

20

constatado por perícia médica, desde que este afastamento tenha sido superior a 15(quinze) dias.

O Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento de que o contratado por prazo determinado regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, possui direito à estabilidade provisória, entendimento consagrado na Súmula nº378 – TST, a seguir transcrita:

“Súmula 378. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. (...) III – O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.”

Elucidativa a ementa a seguir transcrita, quanto ao entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

“CONTRATO DE SAFRA. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA PROVISÓRIA. O entendimento atual desta Corte superior (conforme decisão da SBDI-1, em sua composição plena, na sessão realizada no dia 27 de junho de 2011, no julgamento do Processo nº E-ED - RR-700-37.2002.5.05.0132, Relator Ministro: Horácio Raymundo de Senna Pires, publicado no DEJT de 05/08/2011) é de que o empregado que sofre acidente de trabalho na vigência de contrato por prazo determinado também tem direito à estabilidade provisória prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91, uma vez que esse dispositivo não faz nenhuma distinção entre contrato de trabalho por prazo determinado e contrato de trabalho por prazo indeterminado. Se é certo que o afastamento do trabalhador acidentado ou vítima de doença profissional, com a consequente suspensão de seu contrato de trabalho (mesmo que celebrado por prazo determinado ou a título de experiência), decorreu de fato alheio à sua vontade, mas em consequência direta da dinâmica empresarial e de

Palácio das Araucárias - Rua Jacy Loureiro de Campos, S/N - Centro Cívico
CEP 80.530 -140 - Curitiba - Paraná - Brasil
Fone: 41 3313-6151 Fax: 41 3313-6170

E-mail: seap@pr.gov.br

W



ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Núcleo Jurídico da Administração da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência.

fatores de risco de ônus e de responsabilidade de seu empregador, deve esse respeitar a garantia de emprego prevista no citado preceito legal, pelo prazo de um ano, a contar da data do término do auxílio-doença acidentário. Esse entendimento decorre da direta aplicação dos princípios da razoabilidade, da boa fé objetiva e, principalmente, da teoria do risco da atividade econômica (artigo 927 do CC) e do artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, que assegura aos trabalhadores, urbanos e rurais, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, sem distinção de qualquer modalidade de contrato. Ademais, o desrespeito à integridade física do trabalhador contratado por prazo determinado fere o princípio constitucional da isonomia, existindo fundamento jurídico suficiente para a extensão da estabilidade prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91 também ao trabalhador temporário. A Orientação Jurisprudencial nº 41 de sua SBDI-1 desta Corte prevê que, -preenchidos todos os pressupostos para a aquisição de estabilidade decorrente de acidente ou doença profissional, ainda durante a vigência do instrumento normativo, goza o empregado de estabilidade mesmo após o término da vigência deste-. Neste contexto, sendo conferida a estabilidade ao empregado durante a vigência temporária do instrumento normativo, não se pode negar ao trabalhador submetido a um contrato temporário previsto em lei a estabilidade decorrente de acidente de trabalho, incontroversamente ocorrido no curso desse contrato. A Ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa ressalta que, tendo o empregador o dever de proteção, de segurança, de zelo pela incolumidade física e mental de seus empregados, não se harmoniza com a boa-fé objetiva, tampouco com a função social da empresa, o rompimento do contrato de trabalho, logo após o retorno do afastamento ocasionado pelo acidente de trabalho sofrido na entrega do labor ao empreendimento patronal, ainda que o liame tenha sido firmado a termo, presumindo-se - presunção juris tantum - discriminatória a extinção do vínculo em tais circunstâncias, considerada a situação de debilidade física comumente verificada no período que sucede a alta previdenciária, a acarretar a ilicitude da dispensa, pelo abuso que traduz, e viciar o ato, eivando-o de nulidade- (ERR-9700-45.2004.5.02.0465). O



1

ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Núcleo Jurídico da Administração da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência.

Ministro Maurício Godinho Delgado ressalta que -o Texto Magno determina tutela especial sobre as situações envolventes à saúde e segurança laborais (art. 7º, XXII, CF/88) - a Carta de 1988, afinal, fala em redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Em tal quadro, a garantia de emprego de um ano que protege trabalhadores acidentados ou com doença profissional, após seu retorno da respectiva licença acidentária (art. 118, Lei nº 8.213/91), incidiria em favor do empregado, ainda que admitido, na origem, por pacto empregatício a termo, em qualquer de suas modalidades, inclusive contrato de experiência. Afinal, a Constituição determina a incidência de regras jurídicas que restrinjam os riscos do ambiente laborativo, fazendo prevalecer o art. 118 da lei previdenciária em detrimento da limitação tradicionalmente feita pelo art. 472, § 2º, da CLT- (RR - 119400-38.2007.5.04.0030). Na hipótese dos autos, é incontroverso que o reclamante foi admitido por meio do contrato de experiência, sofreu acidente do trabalho, ficou afastado de suas atividades e recebeu auxílio acidente, razão pela qual faz jus à estabilidade prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST, RR - 37-52.2011.5.15.0049 , Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 22/05/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: 31/05/2013)

Aplicando-se esse entendimento aos contratos temporários de excepcional interesse público realizados pela Administração Pública, com fulcro no art.37, inciso IX da CF/88, e no caso do Estado do Paraná, observando-se o disposto no art.10, inciso IV, alínea 'c' da Lei Complementar Estadual nº108/2005, que prevê que os afastamentos decorrentes de tratamento de saúde e por acidente de trabalho são regulados pela legislação previdenciária aplicável ao regime geral, temos que o servidor temporário goza de estabilidade provisória pelo prazo de 12 (doze) meses contados de seu retorno ao trabalho.

É certo que os contratos temporários de excepcional interesse públicos com fulcro no art.37, inciso IX da CF/88, são regidos por leis próprias editadas por cada ente dentro de sua esfera de competência , não se aplicando à estes as normas dos

Palácio das Araucárias - Rua Jacy Loureiro de Campos, S/N - Centro Cívico
CEP 80.530 -140 - Curitiba - Paraná - Brasil
Fone: 41 3313-6151 Fax: 41 3313-6170

E-mail: seap@pr.gov.br





1

23

ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Núcleo Jurídico da Administração da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência.

contratos temporários regidos pela CLT, porém, no caso do Estado do Paraná, a lei que rege tais contratos, prevê expressamente a aplicação das normas do Regime Geral de Previdência Social para os casos de afastamento por acidente de trabalho.

Assim, se o RGPS garante a estabilidade provisória ao segurado afastado por acidente de trabalho, e uma vez sendo os servidores temporários vinculados ao RGPS, não há como afastar tal garantia a estes servidores, mormente após a jurisprudência trabalhista ter fixado entendimento pela aplicação de tal estabilidade aos contratos temporários regidos pela CLT, os quais, em comum com os contratos regidos pelo regime especial, também possuem prazo certo para o seu encerramento.

Embora na atividade estatal não esteja presente o risco da atividade econômica, inerente as empresas privadas, não há como afastar-se a responsabilidade objetiva da Administração Pública (art.37, 6º da CF/88) decorrente do risco do serviço público realizado pelo servidor temporário que venha a sofrer acidente do trabalho ou ser acometido de doença profissional ou do trabalho para justificar a garantia estabilidade provisória estabelecida no RGPS.

Em decorrência dessa responsabilidade objetiva, a Administração Pública se vê obrigada a indenizar o servidor temporário nesses casos, o que se dá com a aplicação da estabilidade provisória do art. 118 da Lei Federal nº8213/1991, ainda que cessadas as causas que motivaram a contratação temporária, quando não mais o interesse público na manutenção do servidor temporário pela Administração Pública.

Além disso, um dos principais fundamentos utilizados pelo TST para a extensão da estabilidade provisória aos contratos temporários regidos pela CLT, diz respeito a interpretação do art.7º, inciso XXII da Constituição Federal de 1988, que prevê o direito dos trabalhadores urbanos e rurais a "*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*", tal direito é extensível aos servidores públicos por força do disposto no art. 39, §3º da Constituição da República.

Palácio das Araucárias - Rua Jacy Loureiro de Campos, S/N - Centro Cívico
CEP 80.530 -140 - Curitiba - Paraná - Brasil
Fone: 41 3313-6151 Fax: 41 3313-6170

E-mail: seap@pr.gov.br





ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Núcleo Jurídico da Administração da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência.

No âmbito do Estado do Paraná, o direito dos servidores públicos à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, tem previsão expressa no art.34, inciso XIV da Constituição Estadual, segundo o qual:

“Art. 34. São direitos dos servidores públicos, entre outros:

(...)

XIV - redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança;”

O mesmo direito é garantido aos servidores temporários contratados pelo regime especial da Lei Complementar Estadual nº108/2005, pelo disposto no seu art.10, inciso I, segundo o qual:

“Art. 10 Aplica-se ao pessoal contratado nos termos desta Lei os seguintes direitos:

I - os arrolados no artigo 34 da Constituição Estadual, exceto o previsto nos incisos XVII, XIX e XX;”

Nesse contexto, considerando-se que a ocorrência do acidente de trabalho ou o fato do servidor temporário vir a ser forçado a afastar-se de suas atividades em decorrência de doença profissional ou do trabalho, pressupõe que a Administração Pública não tomou as medidas necessárias para a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, prevalecendo ao servidor temporário a garantia da estabilidade provisória prevista no art.118 da Lei Federal nº8213/1993.

3 - Conclusão

Por todo o exposto, conclui-se que:

Palácio das Araucárias - Rua Jacy Loureiro de Campos, S/N - Centro Cívico
CEP 80.530 -140 - Curitiba - Paraná - Brasil
Fone: 41 3313-6151 Fax: 41 3313-6170

E-mail: seap@pr.gov.br



1

25

ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO

Núcleo Jurídico da Administração da Secretaria de Estado da Administração e da Previdência.

1 – no caso de licença maternidade, tal direito é extensível à servidora temporária, bem como lhe é garantida a estabilidade provisória estabelecida no art.10, inciso II, alínea "b" do ADCT, de modo que não há razões para alteração do entendimento exarado nos Pareceres nº217/2007 e 36/2009 – PGE, o qual inclusive se encontra consagrado pela jurisprudência dos tribunais superiores.

2 – no caso de licença para tratamento de saúde ou acidente sem nexo com a função exercida pelo servidor, fica o Estado do Paraná responsável pela remuneração integral pelos primeiros 15 (quinze) dias de afastamento do servidor, após segue-se as normas do Regime Geral de Previdência Social, com as regras da Lei Federal nº8213/91 sobre a concessão de auxílio-doença previdenciário.

3 – nos casos de afastamento por acidente de trabalho ou por doença profissional ou do trabalho, o servidor temporário possui direito à estabilidade provisória por 12 (doze) meses, nos termos do art. 118 da Lei Federal nº8213/91.

Núcleo Jurídico da Administração/SEAP, 09 de julho de 2013.


Wilson Martins Matsunaga Júnior

Procurador do Estado/PGE/NJA/SEAP

De acordo, encaminhe-se ao Gabinete do Sr. Procurador Geral do Estado para análise superior.


Cassiano André Kamiński

Procurador – Chefe/PGE/NJA/SEAP

Palácio das Araucárias - Rua Jacy Loureiro de Campos, S/N - Centro Cívico
CEP 80.530 -140 - Curitiba - Paraná - Brasil
Fone: 41 3313-6151 Fax: 41 3313-6170

E-mail: seap@pr.gov.br



ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO ESTADO
Gabinete do Procurador-Geral

Protocolo nº 11.999.488-8
Despacho nº 837/2013-PGE

- I. Aprovo o Parecer nº 40/2013-PGE, da lavra do Procurador do Estado, Wilson Martins Matsunaga Junior, em 19 (dezenove) laudas;
- II. Restitua-se ao Núcleo Jurídico da Administração junto à Secretaria de Estado da Administração e da Previdência.

Curitiba, 09 de outubro de 2013.


Marisa Zandonai

Procuradora-Geral do Estado,
em exercício.