



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES

CONTROLADORIA GERAL DE CONTROLE INTERNO

PARECER ORIENTATIVOS Nº 002/2020

Protocolo nº 1154, 2020

Data 04/03/2020

Hora 11:37

Leidiane dos Santos

Protocolo nº 1155, 2020

Data 04/03/2020

Hora 11:37

Leidiane dos Santos

Barra do Bugres/MT, 28 de fevereiro de 2020.

ASSUNTO: Dispensa de funcionárias em estado gravídico. Estabilidade Gestante e a nova Súmula 244 do TST.

Excelentíssimo Prefeito,

Em cumprimento ao disposto no art. 3º. Parágrafo único da Lei Municipal nº. 020 de 27 de fevereiro de 2008, que cria o Sistema de Controle Interno do Município de Barra do Bugres, combinado com o art. 70 da CF, com os artigos 75 a 80 da Lei nº. 4.320/64, venho através do presente, no exercício da função de Controlador Interno, **INFORMAR, e por fim emitir o PARECER com recomendação** a Vossa Senhoria conforme segue:

1. DAS INFORMAÇÕES GERAIS

Foi constatado nos TERMOS DE CONHECIMENTOS de forma anônima perante esta Controladoria Geral de Controle Interno na qual, pode ser observado a veracidade dos fatos sobre **irregularidades** por parte da Secretaria Municipal de Educação desta municipalidade, **por dispensar** dos serviços funcionais, varias servidoras em estado gravídico, ou seja, mulheres grávidas, da qual a concepção se deu no período vigente do contrato determinado.

Neste sentido, Esta controladoria Geral de Controle Interno passa a descrever fundamentadamente as informações com o intuito de finalizar com o parecer solicitado pela **Diretora de Recursos humanos** (Andrea S. Castro) conforme os termos prescrito/solicitado no OF. nº 112/2020/DP (**cópia em anexo**), datado 12 de fevereiro de 2020.

Desta forma, esta Controladoria Geral de Controle Interno informa ainda que recebeu também o OF. nº 123/2020/DP (**cópia em anexo**), datado 28 de fevereiro de 2020 em nome da Senhora Dalvani Duque Santana (Escrituraria lotada no RH), na qual, a mesma encaminha os contratos das respectivas servidoras listado abaixo para que auxilio da emissão do parecer:

1. JOZIANE CRUZ DA SILVA, (matrícula nº 006841, Técnico em Desenvolvimento Infantil);

David Marques de Queiroz
Controlador Geral
CRC/MT-009201/O-2





2. IOLANDA SILVA DE OLIVEIRA, (matrícula nº 006957, Professora);
3. KESSYA MARQUES QUEIROZ DE OLIVEIRA, (matrícula nº 006847, Técnico em Desenvolvimento Infantil);
4. EDJAINÉ RIBEIRO DA SILVA, (matrícula nº 007013, Técnico em Desenvolvimento Infantil);
5. MARIA ALLINY SILVA SANTOS, (matrícula nº 006932, Professora);
6. CLEUZA ALVES DA SILVA, (matrícula nº 006726, Professora);
7. JOANA DARK JUREMA DE OLIVEIRA SILVA, (matrícula nº 006968, Professora);
8. Merry Angélica Pereira, (matrícula nº _____, Técnico em Desenvolvimento Infantil).

1.1 INTRODUÇÃO

Através da promulgação da Constituição Federal de 1988, o Constituinte Originário instituiu um acervo mínimo de direitos capaz de proporcionar a todos os brasileiros uma condição mínima de vida com dignidade. Entre tais garantias elencadas na Carta Magna, encontram-se aqueles constantes do art. 7º, que estabelece uma série de direitos destinados à melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais.

Dentre os vários ramos protegidos pela norma constitucional, a proteção à empregada gestante sempre foi uma preocupação relevante, pois em face da peculiaridade dessas trabalhadoras especiais, a legislação estabeleceu uma rede de proteção maior. Tanto é verdade que para essas trabalhadoras foi garantida a relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que irá prever uma indenização compensatória, dentre outros direitos.

Nas palavras de Hans Kelsen¹,

"A igualdade dos sujeitos na ordenação jurídica, garantida pela Constituição, não significa que estes devam ser tratados de maneira idêntica nas normas e em particular nas leis expedidas com base na Constituição. A igualdade assim entendida não é concebível: seria absurdo impor a todos os indivíduos exatamente as mesmas obrigações ou lhes conferir exatamente os mesmos direitos sem fazer distinção alguma entre eles, como, por exemplo, entre crianças e adultos, indivíduos mentalmente sadios e alienados, homens e mulheres".

David Marques de Queiroz
Controlador Geral
CRC/MT- 009201/O-2





Assim, pode-se afirmar que tal proteção, fixada na ordem constitucional com eficácia limitada (por se tratar de norma dependente de posterior regulamentação), se traduz na estabilidade no emprego, que veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos do artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

Entretanto, tal regra não protegia absolutamente tais empregadas gestantes, pois não abarcava os contratos de trabalho por prazo determinado. Tal orientação, baseada na Súmula 244 do TST, atestava que tal tipo de contrato não era compatível com a estabilidade, vez que a extinção de tais contratos não aconteceria por meio de dispensa arbitrária ou sem justa causa, mas sim pelo término de seu prazo.

Ocorre que tal interpretação vai de encontro com o espírito da proteção constitucional decorrente da dignidade da pessoa humana e da proteção à própria vida, porquanto tal amparo abrange não somente a empregada gestante, mas também a vida do nascituro. Deste modo, por se tratar de direito constitucional fundamental (arts. 1º, III e 5º, caput, da CF), deve tal norma ser interpretada de forma a conferir-se, na prática, sua efetividade.

Modificando sua jurisprudência consolidada, e autenticando o entendimento supra, foi dada nova redação ao inciso III, da Súmula 244 do TST, para que a proteção à gestante, e consequentemente ao nascituro, abarcassem todas as modalidades de contratos por prazo determinado, vale dizer, aqueles em cuja vigência dependa de termo pré-fixado ou da execução de serviço específicos ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, conforme determina o § 1º do artigo 443, da CLT.

Este artigo tem por objetivos fundamentais evidenciar como o Tribunal Superior do Trabalho aborda o instituto da Estabilidade Gestante, analisar a ligação vital entre este instituto as recentes decisões do Supremo Tribunal Federal, demonstrar a evolução da temática no que diz respeito aos contratos por prazo determinado, evidenciando a mudança do entendimento sumulado do TST, de um ponto de vista imparcial e técnico, exacerbando suas principais características, vantagens e consequências na seara trabalhista.

Para isto, utiliza-se como alicerce deste artigo, uma farta pesquisa bibliográfica, utilizando-se de uma abordagem qualitativa sobre a doutrina, abarcando os melhores entendimentos, fazendo-se valer do método indutivo.

Municiam-se esta peça científica com inúmeras decisões da última instância jurisdicional, artigos, além de posicionamentos doutrinários, inclusive com um estudo de caso.

Neste artigo encontram-se as mais recentes decisões da Corte Superior quanto ao tema, além de definir como a estabilidade gestante nos contratos por prazo determinado alterou a Justiça Trabalhista. Abarcam-se desde as definições sobre estabilidade provisória e estabilidade gestante, suas implicações nos contratos



por prazo determinado, bem como as repercussões jurídicas frente à modificação do entendimento sumulado pelo TST, inclusive com a análise de um caso concreto.

1.2 ESTABILIDADE NO EMPREGO

Segundo leciona o ilustre doutrinador Luciano Martinez, a estabilidade no emprego é entendida como “a fórmula de proteção caracterizada pela vedação à rescisão por iniciativa patronal. Por meio dela o empregado fica impedido de deslizar o empregado, sob pena de ver-se compelido a reintegrá-lo”.

Assim, a estabilidade impede que o empregador demita o empregado estável sem justa causa, sendo que a inobservância dessa regra acarreta o direito ao empregado a uma reintegração.

Tal instituto possui duas modalidades distintas: a estabilidade definitiva e a estabilidade provisória. O presente artigo trará somente considerações acerca da estabilidade provisória, mais precisamente nas situações que envolvem a gestante.

A estabilidade provisória pode ser entendida como a proibição temporária, imposta ao empregador, de não despedir seu empregado sem justa causa, por motivos peculiares e transitórios. Dentre as variáveis situações que ocasionam a estabilidade provisória, destaca-se a estabilidade gestante.

1.3 ESTABILIDADE GESTANTE NOS CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO

Conforme já explanado, a estabilidade da empregada gestante foi regradada no art. 10, II, b do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos seguintes termos:

[...] fica vedada a dispensa pênica arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Da leitura do texto, percebe-se de forma clara que a intenção do Constituinte era dar uma expressiva garantia de caráter social, cujo gozo dependesse apenas da confirmação do estado gravídico da empregada, independentemente do conhecimento desse estado pelo empregador ou mesmo da modalidade contratual celebrada entre as partes envolvidas no vínculo empregatício.

Logo, poderia se dizer que o único requisito exigido pelo legislador Constituinte foi a confirmação da gravidez, não havendo qualquer menção à exigência de prévia comunicação da gestação ao empregador ou mesmo à celebração de um contrato de trabalho a prazo indeterminado.

Todavia, diferentemente da ideia supra, foi editada a súmula 244 do TST, que, regulamentando a matéria, dispôs o seguinte:

David Marques de Queiroz
Controlador Geral
CRC/MT- 009201/O-2





1.4 Súmula 244 do TST. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.

I – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade. (art. 10, II, b, do ADCT).

II – A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III – Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Analisando a presente Súmula, percebe-se que ela confere à empregada gestante o direito à estabilidade provisória, sendo irrelevante o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador. Todavia, a mesma súmula, em seu inciso III, cria situação excepcional não geradora de estabilidade à gestante, ou seja, quando a situação versar sobre um contrato de experiência, posto que, nessa modalidade as partes saberiam, antecipadamente, quando o contrato se extinguiria, afastando, portanto, a arbitrariedade da dispensa.

Ao tratar da Súmula 244 do TST acima reproduzida, Bruno Klippel leciona que:

"Apesar de o entendimento do TST versar apenas sobre o contrato de experiência, espécie de contrato a prazo determinado, descrito no artigo 443da CLT, a ideia deve ser aplicada a qualquer espécie desses contratos, pois a predeterminação do prazo já torna a dispensa totalmente lícita, pois quando da contratação a empregada já sabia da data de seu término. Assim, sabia que, independentemente da superveniência de gravidez, o vínculo trabalhista terminaria em uma data certa".

Nesse sentido, varias decisões apontavam para a tese, como a que segue:

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA REGULAR.
GESTANTE.INEXISTÊNCIA DE ESTABILIDADE. A empregada gestante, contratada por experiência, não goza da garantia a que alude o art. 10, II, b, do ADCT, quando o contrato é extinto ao término deste período. Infere-se que a proteção constitucional é contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, ambas incorrentes quando o contrato por experiência não é transformado em contrato por prazo indeterminado. (TRT da 4ª Região, 8a. Turma, 0096200-50.2006.5.04.0381 RO, em 22/11/2007, Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargadora Cleusa Regina Halfen, Desembargadora Flávia Lorena Pacheco).

David Marques de Queiroz
Controlador Geral
CRC/MT- 009201/O-2





ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES

CONTROLADORIA GERAL DE CONTROLE INTERNO

Apesar de tal entendimento ter sido perpetuado na jurisprudência pátria de forma pacífica, alguns julgados foram surgindo levantando a questão de que a estabilidade provisória advinda da licença maternidade decorreria da busca pela priorização do ser humano, materializado na mulher gestante e seu nascituro, já que a manutenção do emprego em benefício da mãe é elemento fundamental à subsistência de ambos.

Maurício Godinho Delgado explica que:

"A garantia constitucional ultrapassa o interesse estrito da empregada gestante, uma vez que possui manifestos fins de saúde e de assistência social não somente em relação às mães trabalhadoras como também em face de sua gestação e da criança recém-nascida".

Assim, começou a ser difundida a ideia de que a proteção constitucional às trabalhadoras em geral e, em particular, às gestantes e aos nascituros, advém do respeito aos princípios da dignidade da pessoa humana e à própria vida, direitos fundamentais assegurados pela CF/88, como se verá adiante.

1.5 A MODIFICAÇÃO DA SÚMULA 244 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

1.5.1 O ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Com o intuito de conferir maior efetividade ao Texto Constitucional, o Supremo Tribunal Federal firmou jurisprudência consolidada no sentido de conceder a estabilidade gestacional prevista no artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT às empregadas admitidas por intermédio de um contrato a prazo determinado.

Nesse diapasão, vale destacar trecho do Voto proferido pelo Ministro Celso de Mello, no julgamento do Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 634.093/Distrito Federal:

Em suma: 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

6

David Marques de Queiroz
Controlador Geral
CRC/MT- 009201/O-2





ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
CONTROLADORIA GERAL DE CONTROLE INTERNO

Pública ou ao empregador, sem prejuízo da integral percepção do estípendio funcional ou da remuneração laboral.

Aliás, sob o mesmo fundamento o STF, e posteriormente o TST, passaram a admitir a garantia de emprego à gestante que engravida no curso do aviso prévio, inclusive durante a projeção do aviso prévio indenizado.

O Supremo Tribunal Federal possui consolidada jurisprudência no sentido de assegurar à gestante a estabilidade provisória, conforme pode ser ainda observado:

EMENTA Agravo regimental no recurso extraordinário. Servidora gestante. Cargo em comissão. Exoneração. Licença-maternidade. Estabilidade provisória. Indenização. Possibilidade. 1. As servidoras públicas, em estado gestacional, ainda que detentoras apenas de cargo em comissão, têm direito à licença-maternidade e à estabilidade provisória, nos termos do art. 7º, inciso XVIII, c/c o art. 39, § 3º, da Constituição Federal, e art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT. 2. Agravo regimental não provido. (RE 420839 AgR, Relator (a): Min. DIAS TOFFOLI, Primeira Turma, julgado em 20/03/2012, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-081 DIVULG 25-04-2012 PUBLIC 26-04-2012)

AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO DE INSTRUMENTO. CONSTITUCIONAL. ADMINISTRATIVO. CARGO EM COMISSÃO.

SERVIDORA GESTANTE. EXONERAÇÃO. DIREITO À INDENIZAÇÃO. 1. As servidoras públicas e empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, 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. Precedentes: RE n. 579.989-AgR, Primeira Turma, Relator o Ministro Ricardo Lewandowski, DJe de 29.03.2011, RE n. 600.057-AgR, Segunda Turma, Relator o Ministro Eros Grau, DJe de 23.10.2009 e RMS n. 24.263, Segunda Turma, Relator o Ministro Carlos Velloso, DJ de 9.5.03. 2. Agravo regimental a que se nega provimento. (AI 804574 AgR, Relator (a): Min. LUIZ FUX, Primeira Turma, julgado em 30/08/2011, DJe-178 DIVULG 15-09-2011 PUBLIC 16-09-2011 EMENT VOL-02588-03 PP-00317 RT v. 100, n. 913, 2011, p. 491-494)

EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. SERVIDORAS PÚBLICAS E EMPREGADAS GESTANTES. LICENÇA-MATERNIDADE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ART. 7º, XVIII, DA CONSTITUIÇÃO. ART. 10, II, B, do ADCT. O Supremo Tribunal Federal 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 cento e vinte dias e à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos do art. 7º, XVIII, da Constituição do Brasil e do art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Precedentes. Agravo regimental a que se nega provimento. (RE 600057 AgR, Relator (a): Min. EROS GRAU, Segunda Turma, julgado em 29/09/2009, DJe-200 DIVULG 22-10-2009 PUBLIC 23-10-2009 EMENT VOL-02379-10 PP-02124).

David Marques de Queiroz
Controlador Geral
CRC/MT-009201/O-2





ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
CONTROLADORIA GERAL DE CONTROLE INTERNO

A partir das referidas decisões do STF, o Tribunal Superior do Trabalho deu início a um movimento de revisão de sua jurisprudência consolidada sobre o tema, como por exemplo, a 1ª Turma, que decidiu no sentido do cabimento da garantia de emprego para a empregada que engravidou no curso do contrato de experiência. Neste sentido, mencione-se o seguinte aresto:

RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ESTABILIDADE DE GESTANTE. DIREITO CONSTITUCIONAL ASSEGURADO INDEPENDENTEMENTE DO REGIME JURÍDICO. PRECEDENTES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. 1. Estabelece o art. 10, II, b, do ADCT/88 que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impondo qualquer restrição quanto à modalidade de contrato de trabalho, mesmo porque a garantia visa, em última análise, à tutela do nascituro. **2. O entendimento vertido na Súmula nº 244, III, do TST encontra-se superado pela atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que as empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime 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.** 3. Dessa orientação dissentiu o acórdão recorrido, em afronta ao art. 10, II, b, do ADCT/88. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. Processo: RR - 107-20.2011.5.18.0006 Data de Julgamento: 07/12/2011, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/12/2011.(grifo nosso)

Outro importante arresto, de relatoria do Min. Mauricio Godinho Delgado, demonstra a mudança do pensamento na Corte Superior:

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. NORMATIZAÇÃO ESPECIAL E PRIVILEGIADA À MATERNIDADE CONTIDA NA CARTA DE 1988. ARTS. 10, II, B, DO ADCT, ARTS. 7º, XVIII E XXII, 194, 196, 197, 200, I, 227, CF/88. RESPEITO, FIXADO NA ORDEM CONSTITUCIONAL, À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, À PRÓPRIA VIDA AO NASCITURO E À CRIANÇA (ART. 1º, III, E 5º, CAPUT, DA CF).[...] A estabilidade provisória advinda da licença maternidade decorre da proteção constitucional às trabalhadoras em geral e, em particular, às gestantes e aos nascituros. **A proteção à maternidade e à criança advém do respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana e à própria vida (art. 1º, III, e 5º, caput, da CF). E, por se tratar de direito constitucional fundamental, deve ser interpretado de forma a conferir-se, na prática, sua efetividade. Nesse sentido, entendo que não pode prevalecer o posicionamento adotado pelo TST, que conferiu preponderância aos efeitos dos contratos a termo - especificamente em relação à garantia de emprego - em detrimento da estabilidade assegurada às gestantes, na forma do art. 10, II, b, do ADCT. Nessa linha, está realmente superada a interpretação exposta no item III da Súmula 244 do**

8

David Marques de Queiroz
Controlador Geral
CRC/MT- 009201/O-2





ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
CONTROLADORIA GERAL DE CONTROLE INTERNO

TST. Inclusive o Supremo Tribunal Federal possui diversas decisões - que envolvem servidoras públicas admitidas por contrato temporário de trabalho -, em que expõe de forma clara o posicionamento de garantir à gestante o direito à licença-maternidade e à estabilidade, independentemente do regime jurídico de trabalho. Sob esse enfoque, o STF prioriza as normas constitucionais de proteção à maternidade, lançando uma diretriz para interpretação das situações congêneres. **Recurso de revista conhecido e provido. PROCESSO Nº TST-**

RR-21700-25.2009.5.01.0079. Data de Julgamento: 08/02/2012, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma. (grifo nosso).

Ainda, no mesmo sentido, mais precedentes:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - CABIMENTO. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. COMPATIBILIDADE. A potencial violação do art. 10, II, b, do ADCT enseja o processamento o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. **II - RECURSO DE REVISTA. 1. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. NULIDADE.** O recurso de revista não merece processamento, quando não observados os requisitos traçados no art. 896 da CLT. Recurso de revista não conhecido. **2. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. COMPATIBILIDADE. 1.** A Constituição Federal prevê, no seu art. 6º, "caput", que são direitos sociais, entre outros que enumera, "a proteção à maternidade e à infância". O art. 10, II, b, do ADCT, respondendo à diretriz do art. 7º, XVIII, da Carta Magna, afirma que "II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses parto". **2.** Com atenção aos fins sociais buscados pela Lei (LIDB, art. 5º), não se deve rejeitar a estabilidade provisória da empregada gestante no curso de trabalho temporário. Os direitos decorrentes do disposto no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, e no art. 10, II, b, do ADCT, não têm sua eficácia limitada aos contratos por prazo indeterminado, uma vez que erigidos a partir de responsabilidade objetiva. Enquanto se cuide de proteção ao nascituro, prevalecerão os benefícios constitucionais, ainda que a própria empregada, ao tempo da dissolução contratual, já aguardasse o seu termo final. **3.** Diante do exposto, revela-se devida a estabilidade provisória, ainda quando se cuide de contrato por prazo determinado, na esteira dos precedentes do Excelso Supremo Tribunal Federal, restando superado o item III da Súmula 244/TST. Recurso de revista conhecido e provido. TST-RR-49800-75.2009.5.02.0462. Ministro Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. data de julgamento: 13/06/2012.

Maurício Godinho Delgado, ao tratar da estabilidade da gestante nos contratos a termo, leciona que:

"Havendo, desse modo, evidente interesse público com vistas às proteções à mãe trabalhadora, sua gestação e o parto, além do período inicial da maternidade, interesse público que se pretende também à criança nascituro, ganha destaque a garantia constitucional, afastando o óbice criado pela Consolidação das Leis do Trabalho com respeito aos contratos a termo (art. 472, § 2º, CLT)".

Da análise das jurisprudências, percebe-se que, mesmo com a consolidação da jurisprudência trabalhista acerca do tema em foco, uma nova concepção constitucionalista aflorou no intuito de dar maior proteção à empregada e ao nascituro, vez que estes possuem proteção especial pela Carta Magna.

David Marques de Queiroz
Controlador Geral
CRC/MT- 009201/O-2





ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES

CONTROLADORIA GERAL DE CONTROLE INTERNO

O referido autor aduz ainda:

"Sob a ótica da pessoa que vive do trabalho, em especial do trabalho empregatício, os direitos sociais são o principal instrumento de concretização dos princípios e regras constitucionais referentes à prevalência da dignidade da pessoa, da valorização do trabalho e do emprego, da submissão da propriedade privada a sua função social, da efetividade da justiça social e da democratização da sociedade civil".

Assim, tal entendimento, iniciado pelos julgamentos no STF e, posteriormente, acompanhados pelos Ministros do TST demonstra que a interpretação constitucional das normas deve sempre prevalecer, porquanto a proteção à maternidade e à criança advém do respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana e à própria vida (art. 1º, III, e 5º, caput, da CF) tratando-se, portanto, de direito constitucional fundamental que deve ser interpretado de forma a conferir-se, na prática, maior efetividade.

1.6 O ENTENDIMENTO APÓS A MODIFICAÇÃO DO INCISO III DA SÚMULA 244 DO TST

Diante desta nova perspectiva constitucional, o Tribunal Superior do Trabalho modificou sua jurisprudência consolidada, dando nova redação ao inciso III, da Súmula 244, para que a proteção à gestante, e conseqüentemente ao nascituro, envolvessem todas as modalidades de contratos, seja por prazo indeterminado ou por prazo determinado.

Significa dizer que, aqueles contratos em cuja vigência dependa de termo pré-fixado ou da execução de serviço específicos ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, também serão abrangidos pela estabilidade gestante, conforme define o § 1º do artigo 443 da CLT:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência depende de termo pré-fixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certos acontecimentos suscetível de previsão aproximada.

Em suma, desde alteração da redação do item III da súmula 244, na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012 (Res. 185/2012), DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012, **caso seja firmado contrato por prazo determinado com empregada e esta venha a se torna gestante durante o termo pactuado, fará jus a estabilidade provisória a que se refere o art. 10, II, b, do ADCT, que dura desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.**

Observa-se, como bem assevera Marta Artigas, que com a nova diretriz do TST, há "prevalência dos direitos sociais, como a saúde, o trabalho, a previdência social, e a proteção à maternidade, previstos no artigo 6º da Constituição Federal, assim como os fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho".

David Marques de Queiroz
Controlador Geral
CRC/MT- 009201/O-2





2. CONCLUSÕES

Segundo as lições de Jorge Luiz Souto Maior¹⁰ "o trabalho é da essência humana, no sentido de dever de valorização pessoal e de integração social, e será ao mesmo tempo um dever e um direito, na relação do indivíduo com a sociedade e o Estado".

Não por outro motivo, a estabilidade das trabalhadoras gestantes no emprego merece tanto destaque, eis que tal modalidade engloba uma série de consequências jurídicas e sociais, pois diz respeito tanto à subsistência da gestante como do nascituro.

Feitas todas essas considerações, chega-se a conclusão de que a nova redação ao inciso III, da Sumula 244 do TST, que buscou ratificar essa proteção à gestante, e conseqüentemente ao nascituro, teve o escopo de abarcar todas as modalidades de contratos por prazo determinado, ou seja, todos aqueles cuja vigência dependa de termo pré-fixado ou da execução de serviço específicos ou, ainda, da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproxima, conforme determina o § 1º do artigo 443, da CLT.

A previsão constitucional no ADCT, para fins de concessão da estabilidade à empregada gestante, não estabeleceu distinção entre contratos a prazo determinado ou indeterminado. O que se pretendeu proteger foi a vida que está por vir, ou melhor, garantir a subsistência da mãe durante o período inicial de vida do novo ser.

Outrossim, a interpretação normativa deve ter base nos seus fins sociais e nas exigências do bem comum. Nesta esteira, vale destacar trecho do Voto do o ilustre ex-ministro do STF, Carlos Ayres Brito, no julgamento do Recurso Extraordinário 571.40411:

A licença-maternidade, além de se relacionar, em certa medida, com a obrigação estatal de proteger o mercado do trabalho da mulher até com "incentivos especiais" (artigo 7º, inciso XX, da CR/88), guarda estrita relação com a "especial proteção" que o Estado e a sociedade devem à família, consoante o art. 226, da CR/88. Essa especial proteção não deixa de passar pela garantia de assistência estatal a cada integrante de unidade familiar, ex vi do § 8º do citado artigo constitucional. A aludida licença ainda desponta como especialíssima projeção da peregrina regra que se vê no art. 227, da CR/88, todo ele voltado para conferir à criança e ao adolescente um tipo tão integral de assistência familiar e comunitária que certamente faz da licença-maternidade um bem jurídico de primeiríssima prioridade.

Não se pode esquecer que as normas infraconstitucionais merecem interpretação conforme as disposições Constitucionais, cujo conteúdo deve nortear a



aplicação e elaboração da legislação infraconstitucional. Em caso de dúvida quanto a qual sentido conferir à norma, deve-se buscar sempre a interpretação confira maior efetividade às normas constitucionais.

Assim sendo, especial destaque merece a estabilidade provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT, por destinar à empregada gestante uma significativa garantia de caráter social, veículo de proteção à vida que está por vir e garantia de subsistência da mãe durante o período gestacional.

A partir da análise da Lei Maior, bem como dos diversos julgados acerca do tema, verifica-se que a garantia constitucional em análise está condicionada somente à confirmação da gravidez. A Carta Magna não condicionou o gozo da estabilidade à firmação de um contrato de trabalho a prazo indeterminado. Portanto, é inválida a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, ainda que contratada por intermédio de contrato a prazo determinado, fato que foi devidamente ratificado com a edição da nova redação do inciso III da Súmula 244 do TST.

Desta forma, no que tange as grávidas as mesmas têm direitos que devem ser respeitados para que sua gravidez seja saudável e seu parto seguro.

Assim, enquanto estiverem grávidas, e até cinco meses após o parto, as grávidas tem estabilidade no emprego e não pode ser demitida, a não ser por "justa causa", isto é, nos casos previstos pela legislação trabalhista (se cometer algum crime, como roubo ou homicídio, por exemplo).

2.1. DA NOTIFICAÇÃO RECOMENDATÓRIA

Neste sentido, a Controladoria Geral de Controle Interno (CGCI) vem através deste emitir o parecer de forma recomendatória solicitado por esta municipalidade para fins de conhecimento e providência dos fatos objetivando assim, garantir a integridade e robustez dos princípios constitucionais da administração publica sobre as informações prestadas acima:

2.1.1 DA RECOMENDAÇÃO

- a) Esta CGCI recomenda ao Prefeito Municipal e aos senhores secretários no que tange as informações supracitadas a RESTABELECER de forma urgente todas as mulheres mencionadas que foram contratadas em períodos anteriores via seletivo, na qual, tiveram seus contratos rescindido.
- b) Neste sentido, esta CGCI fazem as mesmas recomendações do item anterior para aquelas mulheres que vierem posteriormente a apresentar comprovantes de gravidez por serem detentoras dos direitos de estabilidades provisórias nos termos supracitados.

David Marques de Queiroz
Controlador Geral
CRC/MT- 009201/O-2





ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES

CONTROLADORIA GERAL DE CONTROLE INTERNO

- c) Esta Controladoria Geral de Controle Interno recomenda ainda ao Prefeito Municipal e aos senhores secretários que observe todos os quesitos que foram supracitados para que não venha mais a cometerem erros graves a esta municipalidade e as munícipes (contratada via processo seletivo) detentoras dos direitos de estabilidade provisórias sob pena de estar descumprindo os preceitos prescritos na Constituição da República de 1988 juntamente com a sumula 244 em seu inciso III.

A Controladoria Geral de Controle Interno fica a disposição para qualquer dúvida ou esclarecimento, e aguarda o retorno das devidas providências a ser sanado, o mais breve possível.

Atenciosamente,

David Marques de Queiroz

CRC/MT- 009201/O-2

Controlador Geral

A Vossa Excelência

Raimundo Nonato de Abreu Sobrinho – Prefeito Municipal

C/CÓPIA PARA:

A Vossa Senhoria

Sr(a) Andrea dos Santos Castros – Diretora de Recursos Humanos



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES

CONTROLADORIA GERAL DE CONTROLE INTERNO

ANEXOS

David Marques de Queiroz
Controlador Geral
CRC/MT- 009201/O-2





ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

OF. Nº 112 /2020 / DP

Barra do Bugres-MT, 12 de fevereiro de 2020.

Protocolo nº 767.2020
Data 14.02.2020
Hora 12.06
Leidair dos Santos

Ilmo Sr.

DAVID MARQUES DE QUEIROZ

DD. CONTROLADOR GERAL DE CONTROLE INTERNO

Prezado Senhor,

Através do presente venho solicitar desta Controladoria, que seja emitido o Parecer Técnico referente a situação das contratadas por esta municipalidade que estão gestantes e em licença maternidade, que tiveram seus contratos encerrados em 20/12/2019.

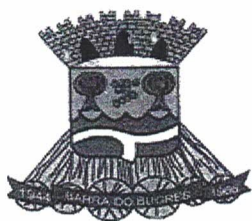
Sendo somente o que se apresenta para o momento, reitero votos de estima e consideração.

Atenciosamente,

[Assinatura]

Controlador Geral de Controle Interno
Barra do Bugres - MT, 12 de fevereiro de 2020.





ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

OF. 123/2020/RH

Barra do Bugres-MT, 28 de fevereiro de 2020.

Ilmo Sr.

DAVID MARQUES DE QUEIROZ

DD. CONTROLADOR GERAL DE CONTROLE INTERNO

Prezado Senhor,

Em atenção ao Ofício nº 022/2020 datado de 27/01/2020, Venho informar a Vossa Senhoria que estou encaminhando os ofícios com os nomes das grávidas, exames e cópias dos contratos das contratadas.

Informo ainda que estou enviando a cópia do contrato da contratada que estava em licença maternidade Merry Angélica Pereira.

Sendo somente o que se apresenta para o momento, reitero votos de estima e consideração.

Atenciosamente,

David Marques de Queiroz
Escriturário

RECEBIDO
28/02/2020
[Assinatura]
Ass. Controlador

