



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
CONTROLADORIA GERAL DE CONTROLE INTERNO

PARECER ORIENTATIVOS Nº 006/2020

Protocolo nº 62.581/2020

Data 16/12/20

Hora 12:56

Danielli Pereira
Danielli de Souza Pereira da Silva
Chefe de Seção de Apoio Administrativo

Barra do Bugres/MT, 15 de dezembro de 2020.

A Vossa Excelência

Raimundo Nonato de Abreu Sobrinho – Prefeito Municipal

C/CÓPIA PARA:

A Vossa Senhoria

Sr(a) Ivone da Rocha – Secretária de Educação

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

ASSUNTO	Dispensa de funcionárias em estado gravídico; Estabilidade Gestante e a nova Súmula 244 do TST; <u>Equívoco da procuradoria jurídica</u> no que tange a lei 6019/1974 e ao suposto novo Entendimento sobre jurisprudência recente do STF. Suposta <u>ausência de conhecimento ou Má fé</u> da Assessoria jurídica juntamente com o Procurador do Município.
----------------	---

:

*Recebi em 16/12/2020
às 12:25 horas
Gustavo Abi Rached Cruz
Vice Prefeito
Barra do Bugres - MT*

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

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

Sumário

1.	DA INFORMAÇÃO INTRODUÇÃO	3
1.1	Da dispensa de funcionárias em estado gravídico;	3
1.2	Da estabilidade gestante e a súmula 244 do TST;	5
2.	TRABALHO TEMPORÁRIO	5
2.1	Dos conceitos gerais da lei 6019/1974	6
2.2.1	DA lei 6019/1974/jurisprudência recente do STF/julgamento 13/05/2020	6
3	AUSÊNCIA DE CONHECIMENTO OU LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ	8
4	DA CONCLUSÃO	9
4.1	Da orientação Recomendatória Com Parecer	10
4.1.1	Da recomendação	10
4.1.2	Do parecer da CGCI	11

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

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. DA INFORMAÇÃO INTRODUÇÃO

Excelentíssimo Senhor Prefeito **Raimundo Nonato, de Abreu** foi constatado de forma anônima perante esta CGCI (Controladoria Geral de Controle Interno) na qual, pode ser observado a veracidade dos fatos sobre **irregularidades** por parte da Secretaria Municipal de Educação e por parte de vontade da Gestão executiva atual desta municipalidade, que há **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 solicita de **forma verbal in loco** pela **Secretária de Educação** (Ivone da Rocha) em datas anteriores a esta.

Nesta conversa verba *in loco* com a secretaria supramencionada ela informou que já havia um parecer da Assessoria Jurídica com um novo entendimento do TST para serem mandado embora as mulheres grávidas que teria sido contratado pelo último seletivo público desta municipalidade.

Desta forma, esta Controladoria Geral de Controle Interno recebeu *in loco* da secretaria supracitada cópia dos devidos atestados médicos das servidoras contratadas e em estado gravitíssimo (Grávidas), conforme segue a lista:

1. - Adileia Ribeiro Pereira (matrícula nº 007238) – Técnico em Desenvolvimento Infantil;
2. - Elaine da Gama Silva (matrícula nº 007227) – Técnico em Desenvolvimento Infantil;
3. - Joyce Cristyane Pereira (matrícula nº 007148) – Professora;
4. - Mayara da Silva Lopes (matrícula nº 007286) – Professora;
5. - Maria Angélica Dias de Oliveira (matrícula nº 007158) - Professora

1.1 Da dispensa de funcionárias em estado gravídico;

O supremo tribunal federal, com o intuito de conferir maior efetividade ao Texto Constitucional, o Supremo Tribunal Federal firmou jurisprudência

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

3



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES

CONTROLADORIA GERAL DE CONTROLE INTERNO

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 Pública ou ao empregador, sem prejuízo da integral percepção do estipêndio 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

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

4



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES

CONTROLADORIA GERAL DE CONTROLE INTERNO

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)

1.2 Da estabilidade gestante e a 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 consequentemente 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

Neste contexto, o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

Assim, 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".

2. TRABALHO TEMPORÁRIO

O trabalho temporário foi instituído pela Lei 6.019/1974, a qual foi regulamentada pelo Decreto 10.060/2019 (o qual revogou o Decreto 73.841/1974).

O novo Decreto 10.060/2019 se originou das alterações feitas pela Lei 13.429/2017 (que alterou a Lei 6.019/74), em que mudanças substanciais foram inseridas na lei de contrato de trabalho temporário, principalmente sob o aspecto da

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

possibilidade do contrato de trabalhadores temporários para o exercício da atividade-fim (principal) da empresa contratante.

Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços ou cliente, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

2.1 Dos conceitos gerais da lei 6019/1974

Para fins do disposto no Decreto 10.060/2019, Que Regulamenta a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho pode se extrair os seguintes conceitos sobre o tema:

- a) **Empresa de Trabalho Temporário:** Conceitua-se empresa de trabalho temporário pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério da Economia, responsável pela colocação de trabalhadores temporários à disposição de outras empresas, tomadoras de serviços ou clientes, que deles necessite, temporariamente.
- b) **Trabalhador Temporário:** É a pessoa física contratada por empresa de trabalho temporário, colocada à disposição de uma empresa tomadora de serviços ou cliente, destinada a atender a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou a demanda complementar de serviços.
- c) **Contrato individual de trabalho temporário:** Contrato de trabalho individual escrito, celebrado entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário.
- d) **Contrato de prestação de serviços de colocação à disposição de trabalhador temporário:** Contrato escrito, celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços ou cliente, para a prestação de serviços de colocação de trabalhadores temporários a que se refere o art. 9º da Lei nº 6.019, de 1974.

2.2.1 DA lei 6019/1974/jurisprudência recente do STF/julgamento 13/05/2020

Cabe aqui está CGC em observância ao parecer da procuradoria jurídica (Ofício 071/2020/PGM) no que se referem as mulheres Grávidas supramencionada, dizer que há um verdadeiro equivoco da procuradoria jurídica no que tange a lei 6019/1974 e ao suposto novo Entendimento sobre jurisprudência recente do STF, levando em consideração que a mencionada lei trata de empresa prestadoras de serviços temporários:

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

6



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
CONTROLADORIA GERAL DE CONTROLE INTERNO

Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

Neste sentido, valem aqui observar o art. 1º Supracitado, principalmente o que está em negrito especificamente, veja: **“As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário”**. Senhores valem a observação que está prefeitura não é uma empresa de trabalho temporário, no entanto seus servidores não são regidos pela lei supramencionada, mesmo que seja contrato determinado por teste seletivo que é o caso das grávidas.

Neste contexto analisaremos o art. 2º da mesma lei, vejamos:

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

Desta forma pode se observar a seguinte frase do art. 2º da lei Supracitada: **“Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário”**. Novamente, esta CGCI salienta que esta instituição não é temporária, neste contexto esta lei aqui não é possível ser aplicada nos casos das grávidas contratadas nesta municipalidade.

Assim em observância ao art. 2º mencionado onde o mesmo nos dá as diretrizes do **suposto erro de conduta da procuradoria** no que tange a estabilidade das gestantes. Desta forma, no momento em que a procuradoria tenta aplicar a jurisprudência do TST com o novo entendimento estão agindo supostamente com litigância de má fé ou de forma leiga para com as condições da grávidas e do nascituro no que tange a legalidade da situação.

Acontece senhores Gestores, que esta lei supracitada e o suposto novo entendimento sobre a mesma, não se aplica aos servidores que contrataram para com esta Instituição pública levando em conta que **são contratos determinados e não temporário** conforme a mesma lei apresenta.

Pois neste sentido já foi pacificado a nível nacional, assim como segue a “Súmula 244 do TST:

....
III. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, **mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.**”

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

7



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES

CONTROLADORIA GERAL DE CONTROLE INTERNO

3 AUSÊNCIA DE CONHECIMENTO OU LITIGÂNCIA DE MÁ FÉ

Neste sentido, no que tange sobre o assunto aqui em epígrafe, trata-se de direito irrenunciável. Desta forma o que pode ser observado aqui é uma Suposta ausência de conhecimento ou litigância de Má fé por parte da Assessoria jurídica juntamente com o Procurador do Município.

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.

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 conseqüentemente 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.

David Marques de Queiroz
Controlador Geral
CRC/MT- 00920170-2

8



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
CONTROLADORIA GERAL DE CONTROLE INTERNO

4 DA CONCLUSÃO

O TST fixou o entendimento de que a estabilidade provisória das gestantes não se aplica ao regime de **trabalho temporário**. O contrato de trabalho temporário (Lei 6.019/1974) é aquele em que determinada empresa contrata uma pessoa para prestar serviços a uma outra empresa, considerada a tomadora, por prazo determinado.

O Pleno do TST, em Incidente de Assunção de Competência, com efeito vinculante, no julgamento do IAC-5639-31.2013.5.12.0051, em sessão realizada em 18/11/2019, firmou a seguinte tese jurídica:

“é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei n.º 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.”

A decisão tem efeito vinculante, conforme o artigo 947, parágrafo 3º, do Código de Processo Civil, e pode ser aplicada em processos que ainda não transitaram em julgado.

Portanto, é inaplicável a garantia de estabilidade provisória prevista no art. 10, II, b, do ADCT à empregada gestante contratada **sob o regime de trabalho temporário previsto na Lei 6.019/1974 e não determinado**.

Já no que tange ao **Contrato por Tempo Determinado ou de Experiência** até meados de 2012 havia entendimentos jurisprudenciais divergentes quando se analisava a estabilidade prevista na Constituição para as gestantes em contrato determinado ou de experiência.

Como a legislação é omissa neste aspecto, ora o julgamento pendia no sentido de garantir a estabilidade à gestante e ora se entendia que nesta modalidade contratual não havia tal garantia, tendo em vista que tanto o empregado quanto o empregador já conheciam do seu termo, porquanto a gestante poderia ser desligada ao final do contrato pelo motivo de *término de contrato a termo*.

Entretanto, em setembro/2012 o TST consolidou o entendimento, através da alteração do **inciso III da Súmula 244**, no sentido de que o **direito à estabilidade disposta na Constituição também se aplica à empregada gestante, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado, consoante abaixo:**

III. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais

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

9



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES

CONTROLADORIA GERAL DE CONTROLE INTERNO

Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. (Alteração dada pela Resolução TST 185/2012 de 14.09.2012.).

O TST alterou tal inciso sob a ótica de que a estabilidade provisória, instituída a favor da gestante, visa proteger a maternidade e o nascituro, sendo irrelevante para esse específico efeito a forma de contratação, pois se trata de garantia de caráter social. 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).

Não obstante, o STF entende que tal proteção também está amparada pelo **art. 6 da Convenção 103 da OIT**, tendo em vista que a convenção foi ratificada pelo Brasil, e o referido artigo diz ser ilegal a dispensa da gestante, *in verbis*:

"Art. VI — Quando uma mulher se ausentar de seu trabalho em virtude dos dispositivos do art. 3 da presente convenção, é ilegal para seu empregador despedi-la durante a referida ausência ou data tal que o prazo do aviso prévio termine enquanto durar a ausência acima mencionada."

Portanto, em qualquer das modalidades de contrato (determinado ou experiência) a empregada gestante terá direito à estabilidade desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, independentemente do número de meses estabelecidos no termo do contrato.

É o **relatório**, na qual, esta controladoria passa a opinar nos seguintes sentidos:

4.1 Da orientação Recomendatória Com Parecer

Neste sentido, a Controladoria Geral de Controle Interno vem através desta orientar a Vossa Excelência de forma recomendatória para fins de conhecimento e providência dos fatos e Com o objetivo de garantir a integridade e robustez dos princípios constitucionais da administração pública sobre as informações prestadas acima:

4.1.1 Da recomendação

- a) Esta CGCI recomenda ao Prefeito Municipal e aos senhores secretários no que tange as informações supracitadas a não desobedecer aos princípios da administração pública e aos princípios inerentes ao SCI – Sistema de Controle Interno;

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

10



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
CONTROLADORIA GERAL DE CONTROLE INTERNO

- b) Esta CGCI recomenda ao Prefeito Municipal e aos senhores secretários que observe todos os quesitos que foram supracitados para **não cometerem erros graves** a esta municipalidade e aos munícipes detentor dos direitos de estabilidade provisórias sentido de estar demitindo as mulheres com estabilidade provisória conforme supracitado;
- c) Esta CGCI recomenda ainda o Prefeito Municipal e aos secretários da pasta que **não demita as servidoras que estão em estabilidade provisórias** (contratada via processo seletivo) sob pena de estar descumprindo os preceitos prescritos na Constituição da República de 1988 juntamente com a sumula 244 em seu inciso III. (NOME DOS SERVIDORES EM ANEXO)

4.1.2 **Do parecer da CGCI**

Diante dos fatos apresentados e dos documentos acostados a suposta arbitrariedade no que tange a desobediência ao **inciso III da Súmula 244** e ao **art. 6 da Convenção 103 da OIT**, tendo em vista que a convenção foi ratificada pelo Brasil, esta CGCI, vem apresentar um **PARECER DESFAVORAVEL** à despedida das mulheres grávidas e em maternidade.

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.

“S.M.J. é o parecer”,

Atenciosamente,

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

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