

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

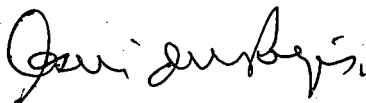
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA MULHER
EM RAZÃO DA MATERNIDADE
(ELEMENTOS PARA UMA ANÁLISE CRÍTICA)

LEONARDO BAIERLE

DISSERTAÇÃO APRESENTADA AO CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
DIREITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
COMO REQUISITO À OBTENÇÃO DO TÍTULO DE MESTRE EM
CIÊNCIAS HUMANAS - ESPECIALIDADE: DIREITO

Orientador: Professor Osni de Medeiros Régis



Florianópolis, junho de 1986

A Coordenação, aos Professores e aos Funcionários do Curso de Pós-Graduação em Direito, e a todos que colaboraram para este trabalho...

Ao Conselho de Ensino e Pesquisa e Extensão, que reconheceu um direito...

Ao Prof. Edmundo Lima de Arruda Júnior, pelo seu apoio crítico...

Ao Prof. Osni Régis, meu orientador

minha gratidão.

Agradeço à minha mãe, por ter-me dado
a Vida

Dedico este trabalho e todo o meu amor
à minha esposa e à minha filha, sem
cujo incentivo não seria possível rea-
lizá-lo

S U M Á R I O

INTRODUÇÃO	07
Notas	15
CAPÍTULO I A Situação como Real Concreto	16
1.1. A Posição da Mulher em Razão da Maternidade	17
1.2. Dados do Cotidiano	17
1.3. Uma Questão Sociológica	21
Notas	24
CAPÍTULO II Necessidade de Positivção da Estabili- dade Provisória da Mulher em Razão da Maternidade	25
Notas	31
CAPÍTULO III A Posição da Trabalhadora em Razão da Maternidade	32
3.1. Documentos Internacionais	33
3.2. Direito Comparado	38
3.3. Constituições do Brasil	49
3.4. Consolidação das Leis do Trabalho e Legislação Ordinária	54
Notas	62
CAPÍTULO IV A Estabilidade Provisória da Mulher na Convenção Coletiva	64
4.1. Aspectos Introdutórios	66
4.2. Convenção e Acordo Coletivo	69
4.3. Convenções e Acordos Coletivos em Santa Catarina	74
Notas	79
CAPÍTULO V A Estabilidade Provisória da Mulher nos Tribunais	80

	5.1. Supremo Tribunal Federal	83
	5.2. Tribunal Superior do Trabalho	84
	5.3. Tribunais Regionais do Trabalho ..	86
	Notas	89
CAPÍTULO VI	Uma Proposta de Estabilidade Provisória da Mulher em Razão da Maternidade para a Nova Constituição	90
	Notas	95
CONCLUSÃO	96
ANEXO	Recurso Extraordinário nº 79.317 - São Paulo	98
BIBLIOGRAFIA	129

INTRODUÇÃO

El cuidado de la madre embarazada
tiene un valor decisivo para las
generaciones futuras y para la
colectividad. (Posada)¹

Esta dissertação não pretende ser mais do que um apanhado geral de dados descritivos referentes à situação legal da mulher em razão da maternidade no mundo do direito do trabalho.

Não se discutirá salário maternidade, objeto de benefício da Previdência Social, compreendendo quatro semanas antes e oito semanas após o parto, mas a segurança no emprego durante o período de gravidez da mulher empregada e até que a criança atinja determinada idade, chamada de estabilidade provisória² e restrita ao campo das convenções coletivas e ao poder normativo da Justiça do Trabalho.

O objeto do trabalho foi construído não sem dificuldades, decorrentes de vários fatores. Primeiramente, nessa área do direito social as pesquisas são escassas. Em segundo lugar, em virtude da necessidade de se optar por um posicionamento mais panorâmico, ao invés de um recorte do objeto que possibilitasse um aprofundamento específico,

fosse no direito comparado, fosse nas convenções coletivas ou fosse no plano doutrinal, jurisprudencial ou da legislação nacional.

Desta forma, estamos conscientes de que a dissertação fornece dados informativos preliminares, portanto provisórios, que futuramente poderão sofrer um tratamento mais apurado dentro da plêiade de tópicos levantados **en passant** e que, sem dúvida, estariam por merecer análises específicas.

Destarte, nosso objetivo é demonstrar a importância de se reconhecer o direito do emprego da mulher em razão da maternidade. A lei civil fala que a personalidade do homem começa do nascimento com vida, mas a lei põe a salvo desde a concepção os direitos do nascituro³. Não basta reconhecer o direito, mas positivá-lo de forma mais ampla possível. Ademais, "a função social do direito é dar valores a interesses, a bens da vida, regular-lhes a distribuição entre os homens"⁴, porque o seu objeto é o próprio homem.

Essa garantia do emprego da mulher em razão da maternidade envolve valores sócio-políticos e econômicos e no plano social ressalta-se a saúde, definida pela Organização Mundial da Saúde, organismo especializado da ONU, como sendo "um estado de completo bem-estar físico que não consiste somente em uma ausência de doença ou enfermidade"⁵.

O Capítulo I subverte a lógica dentro da dogmática jurídica, pois constitui-se como uma análise breve dos fatos sociais no cotidiano, indicadores da situação como real concreto. Assim sendo, ver-se-ão alguns dados que serão marcados pelos critérios de uma amostragem estatística, não perdendo o seu valor qualitativo como sinais inegáveis de uma anomia jurídica, definida aqui como situação social carente de uma regulação jurídica eficaz socialmente, reveladora de uma inadequação entre lei do Estado e direito na sociedade.

São, sem sombra de dúvidas, poucas linhas gerais, porém carregadas com o "anedotário" da imprensa sobre o absurdo de tal situação, onde a trabalhadora objeto de nossa análise particular sofre inúmeras injustiças decorrentes de sua situação em razão da maternidade e de suas condições de trabalho.

A estabilidade "stricto sensu" na CLT é possível desde que trabalhe para o mesmo empregador durante dez anos. Porém, com o advento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (Lei 5.107/66) esse direito dificilmente poderá ser obtido, pois na admissão da empregada lhe é exigida a chamada "opção", sem que lhe seja dado o direito de discutir qual o sistema que melhor convém.

Evidenciamos assim, como chegamos a privilegiar esta problemática, mostrando que pelo menos a estabilidade provisória em razão da maternidade é um direito legítimo da mulher empregada.

Ressalte-se que, a partir da constatação desse fenômeno, muitas abordagens poderiam ser feitas, como uma análise sociológica, psicológica, filosófica ou jurídica. Pensamos incursionar nesta última, porém sem olvidar outros aspectos, como se verá, mas de forma informática e não interpretativa.

No Capítulo II tenta-se ab initio a defesa de uma proteção mais ampla, ocasião onde brevemente se tecem comentários sobre a participação/integração da mulher na sociedade moderna e os avanços e percalços desse "ator" social na sua busca de inserção social.

O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores, principalmente em relação a um salário real que atenda as suas necessidades, condições de trabalho, garantia de emprego, bem como de liberdade sindical não são alcançadas de forma tranqüila e pacífica, muito menos por dádiva do empregador. Neste contexto, não é demais lembrar a lição do clássico Rudolf Von Ihering que "a luta pelo direito é um dever do indivíduo para consigo mesmo" e "a defesa do direito constitui um dever para com a comunidade" ⁶.

No Capítulo III, pretendemos na área específica da mulher em razão da maternidade, identificar documentos internacionais, bem como a indicação de convenções internacionais, assim como o quadro constitucional brasileiro, na CLT e na legislação ordinária. Examinamos o posicionamento de alguns países em relação à garantia do emprego da mulher em razão da maternidade. São normas insertas em suas respectivas Constituições, e na legislação ordinária que atestam a preocupação universal diante da necessidade de segurança para tal trabalhadora, seja na sociedade capitalista, socialista ou comunista.

No Capítulo IV tratamos de situar como a convenção e o acordo coletivo tem re-situado o campo problemático em relação à legislação. São analisados e discutidos alguns pontos que envolvem o sindicato como órgão executor da convenção e do acordo coletivo. Alguns exemplos dos avanços alcançados pelos organismos sindicais são trazidos como forma de demonstrar seus limites e alcances atuais.

No Capítulo V tem-se o posicionamento jurisprudencial na atualização da lei, o que explica a tradição da jurisprudência sociológica de dinamizar a dogmática no seu perfil estritamente legal.

No Capítulo VI apresentamos nossa proposta para ampliar a estabilidade provisória da mulher em razão da maternidade.

nidade na nova Constituição, pois a consciência jurídica aceita esse direito que precisa, sem sombra de dúvidas, ser protegido para as "gerações futuras e a coletividade".

N O T A S

- (1) POSADA, citado por BOTIJA, E. Perez. Derecho del Trabajo. 6a ed. Madrid, Ed. Tecnos, p. 514.
- (2) Empregamos o termo estabilidade provisória para designar "a garantia que está relacionada com uma causa especial e que perdura enquanto a causa existir, em razão da qual foi instituído": NASCIMENTO, Amauri Mascaro, A Política Trabalhista e a Nova República. São Paulo, LTr, 1985, p. 46.
- (3) Código Civil brasileiro; organização dos textos, notas remissivas e índices pelo desembargador Dr. Manuel Augusto Vieira Neto. 28a ed. São Paulo, Saraiva, 1978, art. 49, p. 15.
- (4) MIRANDA, Pontes de. Tratado de Direito Privado. 4a ed. Rio de Janeiro, Ed. Borsoi, 1972, Vol. 1, p. IX.
- (5) MELLO, Celso Duvivier de Albuquerque. Curso de Direito Internacional Público. 6a ed. Rio de Janeiro, Ed. Freitas Bastos, 1979, Vol. I, p. 461
- (6) IHERING, Rudolf von. A Luta pelo Direito. (Der Kampf um's Recht). Tradução de Richard Paul Neto. 4a ed., Rio de Janeiro, Ed. Rio, 1983, p. 64.

CAPÍTULO I

A SITUAÇÃO COMO REAL CONCRETO

Este Capítulo busca simplesmente mostrar o fenômeno social inicial que nos despertou a atenção para uma análise sócio-jurídica, em virtude de seu caráter singular, mormente se no plano ideal o Estado deve perseguir a busca do bem comum de seus cidadãos.

Trata-se de dois tópicos breves que explicitam o fato social nu e cru no cotidiano da imprensa, bem como uma problematização preliminar da lógica empresarial que de forma imediata produz tal fenômeno.

1.1. A Posição da Mulher em Razão da Maternidade

1.2. Dados do cotidiano

✱ A situação dramática que vivem mulheres que trabalham sem segurança no emprego porque são casadas ou estão grávidas, bem como quando retornam ao emprego após o parto constitui fato social grave ¹. Mas, é na sociologia jurídica que "se esforça por descobrir as causas sociais que as

produziram e os efeitos sociais que elas originam ou, através dessa ciência que considera o direito como um fato social e, como tal, suscetível de investigação causal"², que identificaremos este problema social.

Não sendo nosso objetivo *stricto sensu* realizar uma sociologia jurídica ao redor do objeto da dissertação, o que por sua vez originaria o trabalho complexo de delimitação de hipóteses e variáveis que intervêm na produção de tal fenômeno, indicaremos tão-somente de forma inicial alguns dados sociais da crônica no senso comum que demonstram a gravidade da discriminação contra a mulher empregada em relação à maternidade.

A invocabilidade dos casos selecionados por si só comprovam a ineficácia dos dispositivos vigentes que tratam da mulher nessa situação e demonstram de forma absoluta a injustiça cometida contra a mulher trabalhadora.

Por conseguinte, o Jornal do Brasil, de 11.10.80, divulga uma notícia da ginecologista Dra. Albertina Duarte nos seguintes termos:

"(...) no ABC paulista e em Osasco, muitas mulheres são obrigadas a mostrar seus absorventes menstruais mensalmente, para provar que não estão grávidas. As empresas não querem correr riscos, e a mulher metalúrgica acaba fazendo aborto para

não perder o emprego e por não poder sustentar mais uma boca (...)³.

Neste enfoque, trazemos as afirmações da psicóloga Carmen Barroso, que mostram a gravidade do problema no contexto das relações capital-trabalho:

"(...) Em reportagem do jornal o Estado de São Paulo, dirigentes sindicais da região do ABC paulista afirmam que 90% das mulheres que dão à luz são dispensadas do emprego, logo após o retorno do pedido de licença. Este ano, a própria Prefeitura de São Paulo recusou-se a renovar contratos de professoras gestantes. A situação das varredoras de rua de Salvador é dramática: em busca de emprego para garantir seu próprio sustento e o de sua família, elas são proibidas pelo Departamento de Limpeza Pública e Sanitária, da Prefeitura, de ter filhos. Segundo o Jornal de Brasília de 4.1.1975, mensalmente as mulheres são examinadas e qualquer sinal de gravidez significa a demissão automática do emprego. Não contente com a demissão, o Departamento executa um rigoroso controle de natalidade, chegando a distribuir anticoncepcionais entre as garis. Essa discriminação atinge igualmente as mulheres de alto nível educacional. Em pesquisa que estamos realizando atualmente, junto a estudantes de pós-graduação, registram-se casos cho

cantes, como o de uma moça a quem foi dito, na entrevista de admissão ao emprego, que só seria admitida se tirasse o útero. Essa tentativa de humor negro assume uma dimensão trágica quando lemos nos jornais que, de fato, há mulheres que estão se mutilando, a fim de garantir o emprego que lhes assegura a sobrevivência. Num depoimento feito no Congresso, durante a discussão de um projeto que visava oferecer maior proteção à trabalhadora gestante, o Sen. Jarbas Passarinho afirmou:² 'Quando eu era Ministro da Educação, descia do elevador do Ministério e dirigia-me para o meu carro, quando fui abordado por uma mulher que gritava: "Mas eu liguei as trompas, eu liguei as trompas". Pois bem: essa mulher deveria trabalhar no Ministério da Educação, por intermédio de uma empresa privada que alugava funcionários ao serviço público, mas fora recusada não porque estivesse grávida, mas apenas por ser casada'. Este fato teve ampla repercussão na época e não atingiu apenas uma mulher, mas dezenas de empregadas da empresa Audiplan, todas elas afastadas ou não admitidas (embora aprovadas em concurso), por serem casadas ou noivas".⁴

Estes dados presentes no cotidiano da imprensa nacional explicitam o nível do absurdo em termos de direitos humanos. Não é necessário seguir com a descrição destes fa-

tos sociais, todavia exige-se uma indicação mais explicativa que, embora sem fundamentos científicos de uma sociologia aplicada (os estudos são raros nesse domínio) forneçam elementos críticos iniciais possibilitadores de justificação para análise jurídica do fenômeno, visando como proposta a modificação legal de tal questão, o que por sua vez abriria espaços para que o plano do direito trabalhista tenha ressonância na legalidade estatal.

A arbitrariedade de empregadores de despedir mulheres trabalhadoras por estarem grávidas ou que retornam ao emprego após o parto são atos verdadeiramente contrários ao direito e merecedores de nossa repulsa. Os fatos apontados demonstram claramente a necessidade de se modificar os dispositivos vigentes, de forma mais abrangente.

1.3. Uma Questão Sociológica

Sem termos como preocupação e objetivo explicar sociologicamente os fatos sociais descritos, temos por certo que ao jurista cabe a indagação preliminar naquele plano de análise.

A instabilidade da trabalhadora decorre da lógica empresarial capitalista que, via de regra, não atende ao equilíbrio na relação entre trabalho e capital, prevalecendo este sobre aquele. Ao menos nos países de periferia do

capitalismo a tendência é desumana, se comparada aos avanços nessa área trabalhista dos países de centro, altamente industrializados e onde as lutas sociais fizeram florescer certas conquistas na área do direito dos trabalhadores.

Não se pode generalizar essa atitude com relação a todo grupo empresarial. Parece até curioso o fato de serem as empresas multinacionais que mais atendem às melhores condições de trabalho e de direitos delas decorrentes. Na falta de elementos empíricos aprofundados e representativos sobre a mulher trabalhadora em geral temos como dados concretos já incorporados ao senso comum que as discriminações contra elas são várias, entre elas as seguintes:

- 1º - Trabalho doméstico e trabalho assalariado;
- 2º - Menores chances de concorrência com os trabalhadores homens;
- 3) - Menores chances quantitativas em termos de força de trabalho.

Nesse sentido a discriminação contra a mulher que pretende adentrar ao mundo do trabalho começa desde a busca de emprego, já em condições aquém das exigidas em função dos itens apontados supra.

As empresas visam o lucro e o pretenso humanismo que nortearia a sonhada ética política fundada no compro-

misso trabalho/capital perde-se em contextos de recessão e econômica, arrebatando a corda para o lado dos assalariados em geral, incluída a classe média. Os trabalhadores em geral sofrem esses revezes nas crises dos ciclos produtivos, quando os setores empresariais não conseguem a reprodução do capital almejado.

O caso da mulher trabalhadora é mais grave porque verificando-se a gravidez é alvo de despedida do emprego e a proteção legal compreende apenas quatro semanas antes e oito semanas após o parto, salvo se estiver garantida por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, assunto que examinaremos mais profundamente no Capítulo V.

Somente a explicitação da lei como ela é, enriquecida com um estudo comparado, poderá quiçá fornecer os subsídios para a alteração de tão penosa situação social, a nosso ver carente de regulação jurídica.

No Capítulo VI trataremos de alinhar algumas considerações de ordem político-filosófica que justifiquem uma positivação da estabilidade provisória da mulher em razão da maternidade.

N O T A S

- (1) DURKEIM, Emile. As Regras do Método Sociológico (Les Règles de la méthode sociologique). Tradução de Maria Isaura Pereira de Queiroz, 9a ed., São Paulo, Ed. Nacional, 1978, p. 1.
- (2) CARBONNIER, Jean. Sociologia Jurídica (Sociologie Juridique). Tradução de Diogo Leite de Campos, Coimbra, Livraria Almedina, 1979, p. 25.
- (3) Jornal do Brasil, Rio de Janeiro, 19 Caderno, 11.10.1980, p. 8.
- (4) BARROSO, Carmen. A Situação da Mulher Trabalhadora no Brasil, Revista de Direito do Trabalho. nº 14, Julho-Agosto, Ano III, São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 1978, p. 73, 74.

CAPÍTULO II

NECESSIDADE DE POSITIVAÇÃO DA ESTABILIDADE
PROVISÓRIA DA MULHER EM RAZÃO DA MATERNIDADE

A participação e integração da mulher no processo de desenvolvimento nacional importa numa ampla valorização de seu trabalho humano. A manutenção do vínculo empregatício no decorrer da gravidez e após ela é apenas um fator de segurança no contexto dos direitos humanos.

A empregada, sabedora de sua segurança, se ajustará melhor aos objetivos da empresa e à sociedade como um todo. O período específico assegurado à mulher no direito brasileiro, de quatro semanas antes e oito semanas após o parto, é insuficiente. Normalmente, a mulher tem seu emprego ameaçado quando a empresa é sabedora de seu estado gravídico ou quando retorna após o parto. O Papa Paulo VI exortou que a trabalhadora não deve ficar subordinada ao trabalho, mas que o trabalho é que deve ficar a serviço da trabalhadora.¹

A mulher, como força de trabalho, vem sendo reconhecida como valor, meio e centro das estratégias fundamentais do desenvolvimento. Como valor propicia atividades

criativas, divulgações culturais, assimilações científicas, econômicas e tecnológicas tornando-se ao mesmo tempo sujeito e objeto do desenvolvimento. Como meio, o respaldo é entendido em uma simbiose de mecanismos concretos, assegurando a mobilização organizada e ação nos níveis decisórios, com plataformas que objetivam fins individuais e sociais. Como centro das plataformas estratégicas de mudanças estruturais legais e, por consequência, institucionais, em uma superação de bloqueios que impedem ou dificultam sua consecução. Sugerimos um planejamento de direito adequado às necessidades prioritárias da mulher que trabalha. Um planejamento condizente com a realidade econômica brasileira libertando-a de discriminações que limitam a mulher ao subjuogo instável das forças sócio-econômicas.

Neste quadro, torna-se explicável a série de iniciativas assistenciais públicas e privadas realizadas em geral de forma paternalista paliativa, usando a mulher como fonte indireta de captação de renda, quando poderia o país ser engrandecido com sua produção concomitante. É sabido, no entanto, que a ocorrência e a intensidade da participação da mulher encontram-se intimamente conjugados aos condicionamentos históricos da sociedade. Daí porque, apesar dos movimentos feministas, a participação incontinenti da mulher no mercado de trabalho torna-se um processo em

movimento e de mutação constantes que não possui uma situação final completa e acabada.

No que tange ao trabalho específico da mulher em período gravídico e após este, atestam-se níveis e condições sociais que exercem um papel importante para a proposta que apresentamos neste trabalho.

A preservação do emprego da mulher grávida, bem como da que retorna após o parto, está diretamente ligado ao direito ao sustento. O direito ao emprego é tão básico quanto o acesso à saúde, à moradia e à educação, direitos humanos fundamentais por excelência da nossa espécie. O Papa Leão XIII enfatizava que "a conservação da vida é dever sagrado de cada um. Conseqüentemente cada um tem direito natural de prover o sustento de sua vida e, para tanto, o pobre só conta com o trabalho de suas mãos".² Adam Smith, em sua obra "A Riqueza das Nações", afirmou que "nenhuma sociedade pode florescer e ser feliz se a maior parte dos seus elementos for pobre e miserável".³ Portanto, o direito de manutenção do emprego em tais condições deve ser preocupação de todos e de cada um, administradores, políticos, sindicalistas, empresários e empregados. É preciso que a mulher não seja privada de seu emprego, pois é este em muitos casos que provê o seu sustento. Dentro deste contexto, "o Estado contemporâneo deve comportar-se sob a égide da primazia do humano, submetendo o econômico à força do social".⁴

Alguns empregadores têm diante de uma gradual diminuição da força de trabalho da empregada gestante relativa compreensão, assim como discernimento da capacidade profissional limitada ocasionada pelo estado gravídico. E a empregada grávida, visualizando tal postura da empresa, oferece, em contrapartida, seu máximo rendimento profissional. A estabilidade provisória para a gestante durante a gravidez e após o parto afastará o conceito da impotência imposta psico-socialmente por seu estado biológico, que pode levá-la ao imobilismo ou a situações constrangedoras. A gestante estaria legalmente assegurada e teria seu trabalho reconhecido. Ambos, empregador e empregada gestante ou aquela que retorna do parto, representam correntes diversas de pensamento. De um lado, a necessidade incontinenti de produção no interesse capitalista, evitando empregar mulheres (não temos conhecimento de admissão ao emprego de mulheres já grávidas) ou discriminá-las por motivo de gravidez. De outro lado, atitude de auto-defesa, o alienar-se e acomodar-se diminuindo a capacidade de produção.

Cabe considerar que a lei imposta unilateralmente terá sua vigência comprometida com os postulados da justiça social. Neste sentido, o direito positivo italiano e francês em muito nos superam, haja vista as normas existentes de proteção durante todo o período da gravidez e até que a criança haja alcançado um ano de idade.

No Brasil, os sindicatos estão superando a dogmática, estabelecendo em convenções coletivas (forma de autolegislação) normas assegurando a estabilidade provisória durante todo o período da gravidez e determinado período após as oito semanas depois do parto.

Como podemos observar, é óbvia a necessidade de positivação mais abrangente dos direitos da mulher em estado puerperal. Os fundamentos são de diversas ordens. Filosoficamente, deve-se argüir quanto à justiça das leis que constituem a dogmática jurídica, pois esta perderia a sua função social se dissociada daqueles fins proclamados dentro dos próprios princípios do Estado. Sociologicamente, exige-se uma postura crítica que questione a relação direito versus fato social que possibilite superar os limites da dogmática em si mesma.

O trabalho por nós desenvolvido levanta de forma descritiva os aspectos da dogmática que demonstram os seus ângulos específicos (CLT, jurisprudência, convenção coletiva etc.).

N O T A S

- (1) PAULO VI, Papa. citado por FERNANDES, Walter et alii. Trabalho e Subemprego. Desemprego e Direito ao Trabalho. Rio de Janeiro, Editora Vozes Limitada, 1982, p. 107.
- (2) LEÃO XIII, Papa. citado por HENGSBACH, Friedhelm. O direito ao trabalho na concepção da Igreja. Desemprego e Direito ao Trabalho. Rio de Janeiro, Editora Vozes Limitada, 1982, p. 58.
- (3) SMITH, Adam. Ivestigação sobre a Natureza e as Causas da Riqueza das Nações. Os Pensadores. 1ª ed., São Paulo, Ed. Abril Cultural, 1974. p. 72.
- (4) PASOLD, César Luiz. Função Social do Estado Contemporâneo. Florianópolis, IOESC, 1984, p. 29.

CAPÍTULO III

A POSIÇÃO DA TRABALHADORA
EM RAZÃO DA MATERNIDADE

Neste Capítulo evidenciamos de forma breve e descritiva os principais documentos, a nível internacional e nacional, referentes à problemática em estudo. São obras ligadas ao contexto da proteção aos direitos humanos, à posição de algumas Constituições estrangeiras, assim como desde a primeira Carta Constitucional Brasileira e às leis ordinárias que cercam a chamada estabilidade provisória de forma discriminatória (caso dos cipeiros, dirigentes sindicais e diretores de cooperativas).

3.1. Documentos Internacionais

Na Antigüidade Clássica não foi tratado da segurança da mulher-mãe trabalhadora porque naquele período era considerada como escrava. Não era sujeito de direito, mas res, coisa. O trabalho escravo era por conta alheia, sendo que a titularidade dos resultados do trabalho pertencia ao dono. Em Aristóteles e Platão, a escravidão é apresentada como instituição necessária.

A partir da Revolução Industrial¹ engendrada com a máquina a vapor em 1712² e empregada para fins industriais para bombear água das minas de carvão inglesas³ tem-se o início das lutas trabalhistas no plano legal.

Assim, com a preocupação de que "a ida às fontes é um dos princípios elementares da verdadeira crítica"⁴, procuramos alinhar numa ordem sistemática alguns documentos internacionais que tratam de resguardar os interesses da mulher, pois é dentro desse contexto que a questão objeto da dissertação parece ter seu fundamento não só filosófico como político válido, decorrente da sua legitimidade e unanimidade.

Destarte, é importante ressaltar que "(...) o valor dos estudos históricos para o conhecimento do direito vigente assenta em que não se pode conhecer o que é, sem se conhecer o que foi(...)"⁵.

Portanto, iniciaremos mencionando a Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 26 de agosto de 1789, que dispõe no art. 2º:

"O fim de toda associação política é a conservação dos direitos naturais e imprescritíveis do homem. Esses direitos são a liberdade, a propriedade, a segurança e a resistência à opressão".

Posteriormente Karl Marx e F. Engels, em 1848, lançam o Manifesto do Partido Comunista, denunciando a exploração a que eram submetidos os trabalhadores na indústria capitalista (documento que, pelo seu conteúdo, mobilizou os trabalhadores).

A seguir encontramos a Rerum Novarum, constituindo-se a primeira das Encíclicas papais, de Leão XIII, em 1890, que representa um marco histórico na doutrina social da Igreja e do próprio direito do trabalho, pois também examina a situação dos trabalhadores e os direitos que lhes devem ser alcançados, dentre eles a proteção às mulheres e às crianças.

Indicamos a Declaração dos Direitos do Povo Trabalhador e explorado da República Soviética Russa, de 4 de janeiro de 1918, no Capítulo II, 29, que prescrevia:

"Como primeiro passo para a transferência completa das fábricas, das usinas, dos caminhos de ferro e de outros meios de produção e de transporte para a propriedade da República Operária e Camponesa dos Sovietes, o Congresso ratifica a lei soviética sobre a administração operária e sobre o Conselho Superior da Economia Nacional, com a finalidade de assegurar o poder dos trabalhadores sobre os exploradores".

Alinhamos nessa apreciação a Constituição Alemã de Weimar, de 1919, que dispunha no art. 161 que o Estado organizaria a proteção à maternidade em forma de seguros.

Já a Constituição da República Italiana, de 21 de dezembro de 1947, dispunha no artigo 35 que:

"A República protege o trabalho em todas as suas formas e aplicações".

E o artigo 37 indica que:

"A mulher tem os mesmos direitos e, em igualdade de trabalho, as mesmas retribuições do trabalhador do sexo masculino. As condições de trabalho devem permitir-lhe a realização de sua função familiar e assegurar à mãe e à criança uma proteção adequada".

Não podemos olvidar a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, que diz no artigo 25, 1º:

"Toda pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para assegurar sua saúde, seu bem-estar e os de sua família, especialmente para a alimentação, o vestuário, os cuidados médicos assim como para os serviços sociais necessários; tem direito ao seguro em caso de desemprego, de doença, de invalidez, de

viuvez, de velhice ou nos outros casos de perda de seus meios de subsistência, em consequência de circunstâncias independentes de sua vontade".

E, no mesmo artigo, item 2º:

"A maternidade e infância têm direito a uma ajuda e a uma assistência especiais. Todas as crianças, que sejam nascidas no casamento ou fora do casamento, desfrutam da mesma proteção social".

Também a Constituição Francesa, de 4 de novembro de 1948, se coloca em prol desses direitos, garantindo-os no artigo 13:

"A Constituição garante aos cidadãos a liberdade do trabalho e da indústria. A sociedade favorece e encoraja o desenvolvimento do trabalho pelo ensino primário gratuito, pela educação profissional, pela legalidade de relações entre o patrão e o operário, pelas instituições de previdência e de crédito, pelas instituições agrícolas, pelas associações voluntárias e pelo estabelecimento, por parte do Estado, dos departamentos e das comunas, de trabalhos pú-

blicos apropriados a empregar os braços desocupados; ela fornece a assistência às crianças abandonadas, aos enfermos e aos anciãos sem recurso e que suas famílias não podem socorrer".

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, da qual o Brasil é membro, possui a Convenção nº 3 que trata do trabalho feminino antes e depois do parto. O nosso País ratificou tal convenção através do Decreto nº 423, de 12 de novembro de 1953. Também a Convenção nº 103, que dispõe sobre a proteção à maternidade, é uma revisão da Convenção nº 3 e foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 20, de 30 de abril de 1965, sendo ratificada em 18 de junho de 1965 e promulgada pelo Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966. Encontramos ainda a Recomendação nº 2, que dispõe sobre a proteção da maternidade na agricultura e a Recomendação nº 67, de 1944, sobre o auxílio-maternidade⁶.

3.2. Direito Comparado

Este item tem como objetivo traçar um painel panorâmico dos dados (normas, doutrina) internacionais de forma geral e que tratam dos direitos da mulher em razão da maternidade.

Na França, dentre as medidas legislativas cabe sa-

liantar a lei de 12 de julho de 1977, que estabelece a licença parental, assim compreendida a licença à mãe ou ao pai para cuidar do filho até a idade de dois anos. Também a lei de 17 de julho de 1980, que visa melhorar a situação das famílias numerosas, com disposição protegendo de forma mais abrangente a maternidade a partir do terceiro filho⁷.

O legislador francês permitiu à mulher suspender seu trabalho por um período de seis semanas antes e oito semanas após o parto⁸.

No direito italiano, afirma Luisa Riva Sanseverino que

"(...) para determinado período as mulheres não podem ser destinadas a trabalhos pesados, insalubres e fadigosos, bem como não podem ser despedidas durante todo o curso da gravidez e até quando a criança haja completado um ano de idade e além disso previsto um período de interrupção obrigatória da prestação de trabalho (...)"⁹

Tal disposição está contida no art. 2.210 do Código da Itália.

A disposição supra envolve a trabalhadora de uma

maneira real e efetiva, porque é assegurada a garantia do emprego durante toda a gravidez e até que a criança alcance um ano de vida. A preocupação do legislador italiano não deve criar discriminação contra a mulher, pois o objetivo é proporcionar segurança do emprego da mulher trabalhadora em estado de gestação ou a que retorna após o parto, lugar onde obtém o seu sustento e do filho.

Na Itália, o legislador previu a situação do pai natural ou adotivo que responde pela mãe. Neste caso, é paga a licença pelo prazo de 3 (três) meses após o nascimento ou adoção, podendo ser estendida até 6 (seis) meses dentro do ano seguinte. É a chamada licença maternidade.

No direito positivo espanhol encontramos o comentário de G. Bayon Chacon e E. Perez Botija, nestes termos:

"(...) descanso absoluto por razón de embarazo y puerperio, que la mujer puede utilizar durante un periodo que se calcula de seis semanas anteriores al parto y que ha de utilizar durante las seis posteriores, con abandono del trabajo y reserva del puesto hasta un periodo máximo de veinte semanas, si fuera por enfermedad derivada del parto (...)"¹⁰

A transcrição dos artigos das Constituições que a

seguir mencionamos fazem parte da obra de Mariano Daranas¹¹.

Salienta o autor que na Alemanha Ocidental, a Constituição da República Federal, promulgada em 23 de maio de 1949, art. 6º, item 4, dispõe que toda mãe tem o direito à proteção e à assistência da comunidade. Ainda no direito positivo alemão, merece igual destaque a lei de 24 de janeiro de 1952, que trata da proteção da mãe:

"(...) prohíbe, en principio, los despidos durante el embarazo y hasta pasados cuatro meses después del alumbramiento. Es para ello requisito que el empleador conozca el embarazo o el alumbramiento, o que se le participe de una semana después de la práctica del despido. La prohibición alcanza a todo despido, incluso al despido sin glazo por causa importante".

Na Alemanha Oriental, a Constituição da República Democrática Alemã, datada de 6 de abril de 1968, tendo sido o texto oficialmente revisado em 7 de outubro de 1974, dispõe no art. 38 que:

"(...) La madre y su niño gozarán de la protección especial del Estado Socialista. Quedan garantizados el permiso por razón de embarazo, los cui-

dados medicos especiales y la ayuda material financiera con motivo del parto así como la asignación por hijos (...)"

Não foi tratado de forma específica a segurança da mulher, porque mãe trabalhadora ganha proteção do Estado Socialista.

Na Albânia, a Constituição da República Socialista, de 29 de dezembro de 1976, no art. 47, trata da proteção à maternidade, dizendo que:

"(...) La madre y el niño gozarán de especial solicitud y protección. La madre tendrá derecho a un permiso antes y después del parto. El Estado abrirá casas de maternidad, guarderías y jardines de infancia (...)"

Não foi previsto nesta Constituição o momento que começa e quando termina a garantia do emprego em função da maternidade.

Na Bulgária, a Constituição, promulgada em 18 de maio de 1971, art. 37, diz:

"(...) La madre gozará de protección y atención especiales del Estado y de las organizaciones económicas y sociales en forma de ortogamiento de permisos remunerado, antes y después

del parto, sin perjuicio de la retribución del trabajo, de asistencia gratuita en obstetricia y medicina, de creación de casas de maternidad y aligeramiento del régimen de trabajo, así como mediante la extensión de la red de guarderías infantiles, de talleres de servicios corrientes y de empresas de alimentación pública (...)"

Na Hungria, a Constituição da República Popular, que oficialmente se intitula "Lei XX de 1949", no art. 62 "2" dispõe que:

"(...) Se garantiza la igualdad de derechos de la mujer asegurándole unas conciciones de trabajo adecuadas y posibilidades suficientes de colocación, unas vacaciones retribuidas durante el embarazo y el parto, una protección jurídica eficaz a la madre y al niño, así como mediante una red de establecimientos de asistencia a la madre y al hijo (...)"

Na Polônia, a Constituição da República Popular, que foi aprovada pela Dieta Constituinte, de 22 de julho de 1932, no art. 78, item 2, prevê:

"(...) La protección de la madre y del niño, la asistencia a la mujer en

cinta, la vacaciones remuneradas durante el embarazo y el puerperio, el desarrollo de una red de casas de maternidad, guarderías y jardines de infancia y el desarrollo de una red de servicios sociales y comedores colectivos (...)"

Em Portugal, a Constituição de 2 de abril de 1976 art. 68, dispõe o seguinte:

"(...) Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a un periodo de dispensa del trabajo, antes y después del parto, sin pérdida de la retribución ni de otras ventajas (...)"

Na Romênia, a Constituição da República Socialista de 27 de dezembro de 1974, art. 23, estabelece:

"(...) En la Republica Socialista de Rumanía la mujer gozará de iguales derechos que el hombre. El Estado protegerá el matrimonio y la familia y defenderá los intereses de la madre y del niño (...)"

Na Tchecoslováquia, a Constituição da República Socialista, designada pela Lei nº 100, de 11 de julho de 1960, também trata do assunto no art. 27:

"(...) Se garantizará regularmente la

igualdad jurídica de la mujer en sus actividades familiares, profesionales de trabajo y mediante unos cuidados sanitarios particulares durante el embarazo y la maternidad, así como por el desarrollo de las instalaciones y servicios que permitan a las mujeres invertir toda su capacidad para participar en la vida de la sociedad (...)"

Na União Soviética, a Constituição da União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS), promulgada em 7 de outubro de 1977, trata no art 35 e art. 40:

"(...) por la creación de condiciones que permitan a la mujer conjugar el trabajo con la maternidad, por la asistencia jurídica y el apoyo material y moral de la maternidad y la infancia, incluyendo el disfrute de vacaciones pagadas y otras ventajas para las mujeres en los periodos prenatal y posnatal, así como por la reducción paulatina de la jornada de trabajo para las mujeres que tengan hijos de corta edad (...)"

Na Iugoslávia a sua Constituição, promulgada em 21 de fevereiro de 1974, dispõe no art. 188:

"(...) a la madre y el hijo (...)"

tección social especial (...)"

Nessa Constituição existe uma norma dispondo do direito da mulher ter ou não ter filhos, limitada tal prerrogativa para a proteção da saúde. A norma jurídica constitucional do art. 191 indica que:

"(...) Es derecho de la persona resolver libremente sobre tener o no tener hijos. Este derecho unicamente podrá limitar-se para proteger la salud(...)"

A Constituição mexicana, de 1917, foi a primeira a inserir no texto as garantias mínimas dos trabalhadores¹².

A garantia do emprego da mulher trabalhadora mexicana em razão da maternidade está assegurada em seis semanas antes e seis semanas posteriores ao parto.

O conteúdo está inserto na regra jurídica constitucional do art. 123, V, da "Constitucion Politica De Los Estados Unidos Mexicanos", de 5 de fevereiro de 1917, que dispõe:

"Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores

a la fecha fijada aproximadamente pa
ra el parto y seis semanas posterio
res al mismo, debiendo percibir su
salario íntegro y conservar su em
pleo y los derechos que hubieren ad
quirido por la relación de trabajo.
En el periodo de lactancia, tendrán
dos descansos extraordinarios por
día, de media hora cada uno para ali
mentar a sus hijos".¹³

A "Ley Federal del Trabajo de 1970" confirma o dis
posto constitucional, no art. 170, II, indicando que as mu
lheres:

"(...) disfrutarán de un descanso de
seis semanas anteriores y seis poste
riores al parto (...)"¹⁴

Podemos inferir diante de tais textos que o direi
to mexicano obteve aprimoramento na garantia do emprego da
mulher em razão da maternidade, principalmente no que se re
fere à conservação do emprego e aos direitos adquiridos a
través da relação de trabalho.

No livro "La Mujer en Cuba Socialista", publicação
oficial do Ministério da Justiça de Cuba,¹⁵ consta que no
período pré-revolucionário a estrutura econômica do país
era atrasada, prevalecendo o desemprego, a miséria, a falta
de desenvolvimento técnico-científico e 85% das mulheres em

condições de trabalhar eram "amas de casa". Com o triunfo da Revolução encabeçada por Fidel Castro, foram criadas condições para eliminar o desemprego. Em 1977, trabalhavam 670 mil mulheres nos diversos setores da economia estatal civil. No regime socialista cubano, a mulher trabalhadora passou a receber em razão da maternidade uma licença paga "pre y pos natal", de doze semanas, prevista na Lei 1.100, de 27 de março de 1963. Posteriormente, através da Lei 1.263, de 16 de janeiro de 1974, foi ampliada tal licença para dezoito semanas, sendo que doze são usufruídas depois do parto, paga em forma de subsídio.

No Uruguai, constatamos que

"(...) a duração da ausência pode prolongar-se por todo o tempo indicado nas prescrições médicas, tanto antes como depois do parto, embora se pague o salário integral somente nas seis semanas anteriores e nas seis posteriores ao parto, e 65% do salário no período restante (...)"¹⁶

Portanto, não é abrangente o direito positivo uruguaio. O antigo Estatuto do Trabalhador Rural Brasileiro (ex-Lei 4214) continha a mesma disposição de garantia no emprego de seis semanas antes e seis semanas após o parto.

Como vislumbramos, é universal a preocupação com a

mulher gestante trabalhadora e a que retorna após o parto. Este fato social é normatizado juridicamente e em alguns países a legislação é vasta sobre o assunto. Cabe lembrar o que afirmamos no Capítulo I, que explicitando a lei como ela é, enriquecido com um estudo no direito comparado, poderá quiçá fornecer os subsídios para a alteração da situação social em que se encontra a mulher trabalhadora no Brasil, em busca de uma normatização efetiva e não destituída de eficiência e de operosidade. O estudo detalhado das normas de cada país exigiria extrapolar distâncias e averiguarmos *in locum* o comportamento do legislador. Como não é este nosso objetivo, observamos Constituições, leis ordinárias e a posição da doutrina. A preocupação com a mulher trabalhadora em razão da maternidade independe de ideologia.

3.3. Constituições do Brasil.

A Constituição de 23 de março de 1824, outorgada por D. Pedro I, e o Ato Adicional de 12 de agosto de 1834, não continham disposições expressas para a mulher trabalhadora, ignorando os direitos sociais. Limitou-se a garantir a liberdade de trabalho, conforme art. 179:

"Nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria ou comércio pode ser proibido, uma vez que não se opo-

nha aos costumes públicos, à segurança e saúde dos cidadãos”.

O Império mantinha-se como sociedade tradicional, politicamente e socialmente não diferenciada e economicamente marcada pelas relações sociais escravistas, características que não possibilitavam espaço alargado para o direito do trabalho, mormente se se considera que ele é extremamente vinculado, como se viu, às transformações que a passagem à industrialização somente possibilitou após a Revolução de 1910.

A Carta Constitucional de 24 de fevereiro de 1891 e sua Reforma de 7 de setembro de 1926, também, não continham disposição expressa sobre a mulher trabalhadora. Foi assegurado o livre exercício das profissões e o direito de associação, entretanto, essas garantias tinham o caráter de meros direitos civis e políticos. Não foi tratada, nessa Constituição como na anterior, a questão social. Sabe-se que a abolição da escravatura ocorreu em 13 de maio de 1888, estando o advento da República condicionado pelas lutas abolicionistas que anunciavam o fortalecimento das emergentes relações sociais capitalistas no Brasil. Assim compreende-se esse passo inicial de abertura relativa às garantias sociais. Pela Reforma Constitucional de 1926, a competência para "legislar sobre trabalho" ficou privativa

do Congresso Nacional. Além disso, o Brasil, na qualidade de signatário do "Tratado de Versalhes", estava moralmente obrigado a regulamentar as condições do trabalho.

O Decreto nº 19.398, de 11 de novembro de 1930, baixado pelo Governo Provisório, dispõe no art. 4º que continuava em vigor a Constituição de 1891. Nada dispunha sobre o trabalho da mulher.

A Constituição de 16 de julho de 1934, criada pela Assembléia Nacional Constituinte, foi a primeira a conter um capítulo especial sobre a ordem econômica e social. Com efeito, estabelecia o art. 121, "h":

"(...) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurado a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes do trabalho ou de morte (...)"

Essa Carta Constitucional, apesar de ser a primeira após a Guerra Mundial de 1914 e o País estar jungido ao que ficou estabelecido na Convenção Internacional, de nº 3 da Organização Internacional do Trabalho referente ao emprego de mulheres antes e depois do parto, constou como

norma pragmática, sem fixar desde quando e momento de terminar a interrupção da atividade profissional. Entretanto, é forçoso reconhecer avanço político-jurídico pós - Revolução/30.

A Constituição Federal outorgada em 10 de novembro de 1937 e baseada em grande parte na Constituição polonesa de Pilsudsky, deu prevalência aos postulados econômicos sobre os sociais, suprimiu a liberdade e a autonomia dos sindicatos e considerou a greve recurso anti-social. Com efeito, dispunha o art. 137, "1":

"(...) Assistência médica e higiênica ao trabalhador e à gestante, assegurado a esta, sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto".

Nessa Constituição outorgada em 1937 não constou a garantia do emprego antes e depois do parto como constara na de 1934 (art. 121 "h"). O avanço alcançado em relação à estabilidade no emprego da trabalhadora em função da maternidade estava comprometido.

A legislação trabalhista de base apareceu com o Populismo Varguista, dentro da especificidade do Estado Industrial nascente¹⁷.

Sabe-se que o "pacto-populista" foi uma aliança de classes - de um lado a burguesia industrial emergente com a industrialização cada vez mais estimulada, dirigida e tutelada pelo poder político do Estado, na medida em que ele se constitui como locus mediador dos interesses daqueles setores, daí a sua relativa autonomia para a barganha política e promoção do desenvolvimento.

A Constituição de 18 de setembro de 1946, elaborada por Assembléia Nacional Constituinte, foi mais sensível com a garantia da mulher em função da maternidade e dispôs no art. 137, X:

"(...) direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário (...)"

Com efeito, esta disposição constitucional é a que estava prevista na Constituição de 34 e suprimida na Constituição de 37. Não podemos olvidar que a Carta Constitucional de 46 foi a primeira após o Segundo Grande Conflito Mundial e a preocupação econômico-social com a mulher era evidente. Porém, a garantia do emprego da mulher em função da maternidade ainda não foi alcançada de forma efetiva e abrangente, como pretendemos.

A Constituição de 1967, com a Emenda Constitucio-

nal nº 1, de 17 de outubro de 1969, dispõe tão-somente no art. 165, XI:

"(...) descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário (...)"

Pensamos que o dispositivo constitucional ora examinado é vago, não alcançando a necessária garantia do emprego que entendemos deva ser a partir da constatação da gravidez e até determinada idade da criança. No item seguinte examinaremos as discriminações existentes na Consolidação das Leis do Trabalho e na legislação ordinária.

3.4. Consolidação das Leis do Trabalho e Legislação Ordinária

O direito do trabalho idealisticamente visa proteger ao menos favorecido economicamente, o chamado hipossuficiente. Exercendo pressão sindical, seja mediante convenção coletiva ou greve, pela doutrina e jurisprudência influencia a proteção ao trabalho da mulher quando se encontra em período de gravidez. Porém, a estabilidade provisória em decorrência desse estado ainda está nas convenções coletivas e no poder normativo da Justiça do Trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho prevê dois ti-

pos de estabilidade: absoluta e provisória.

A estabilidade absoluta está prevista no art. 492, quando o empregado contar mais de dez anos no mesmo emprego e não for vinculado ao regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (Lei 5.107, de 13.09.66), não podendo ser despedido salvo se cometer falta grave ou houver motivo de força maior. Esta possibilidade (estabilidade absoluta) é remota, em face da existência do FGTS:

A disposição contida no art. 444 da CLT permite às partes estabelecer estabilidade. Porém é difícil de ocorrer, pois ficou condicionada à vontade das partes e o empresário invariavelmente não a aceita.

No Capítulo de Segurança e Medicina do Trabalho, art. 165, encontramos a regra jurídica que assegura aos representantes titulares das CIPAS (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho) a garantia no emprego. A rescisão do contrato somente pode ocorrer por motivo disciplinar (art. 481), técnico, econômico ou financeiro. O mandato desses trabalhadores chamados de cipeiros é de 1 (um) ano (art. 164 § 3º). O TRT 2ª Região assinalou o seguinte Acórdão:

"Quando o empregador despede imotivadamente um Cipeiro, fica na obrigação de provar que houve extinção do cargo.

Recurso a que se dá provimento para determinar a reintegração do recorrente".¹⁸

Portanto, esses trabalhadores gozam de estabilidade provisória.

Outra hipótese de estabilidade provisória está contida no Capítulo que trata da "administração sindical", art. 543 § 3º que veda a dispensa do empregado sindicalizado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical, até um ano após o final de seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave. Aqui, a garantia do emprego é relativamente ampla e definida a partir do momento do registro da candidatura e até um ano após complementar o seu mandato.

O diploma consolidado, no que se refere à proteção à maternidade, dedicou nove artigos (arts. 391-400). A norma inserta no art. 392 afirma que é proibido o trabalho da mulher grávida no período de quatro semanas antes e oito semanas depois do parto. Pontes de Miranda entende que o legislador ordinário "deve cogitar do tempo mínimo e não do máximo, ou, quanto a esse, adotar período em que nenhuma prova é exigida e período em que a prova de ter sido necessário maior repouso é de exigir-se".¹⁹

Entendemos que a segurança do emprego da mulher di ante da gravidez estará verdadeiramente assegurada quando se prever o período a partir da concepção e até certa idade da criança.

A Organização Internacional do Trabalho, reunida em Genebra, em junho de 1982, aprovou Convenção Internacional sobre extinção de relação de emprego por iniciativa do empregador. Amauri Mascaro Nascimento informa que "não se porá fim a uma relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com a sua capacidade ou sua conduta ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço"²⁰ O mesmo autor afirma que 31 países já adotavam essa garantia para o trabalhador. O Brasil votou contra.

A garantia é necessária a partir do momento inicial da gravidez, pois o empregador, ao conhecer esse estado gravídico, provoca a rescisão do contrato de trabalho, em geral encobertas pela dispensa sem justa causa. O Tribunal Superior do Trabalho estabeleceu jurisprudência consignando no Enunciado TST nº 142 (ex-prejulgado 14) que "Empregada gestante, dispensada sem motivo antes do período de seis semanas anteriores ao parto, tem direito à percepção do salário-maternidade". Posteriormente, pela Lei nº 6.136, de 7 de novembro de 1974, foi transferido o salário-maternidade para prestação da Previ-

dência Social. A Lei nº 6.332, de 18 de maio de 1976, no artigo 9º, alterou o art. 2º da Lei 6.136. A Consolidação das Leis da Previdência Social, aprovada pelo Decreto nº 89.312, de 23 de janeiro de 1984, dispõe sobre o pagamento do salário-maternidade no artigo 44. Tudo isso significa que o empregador pagará 84 (oitenta e quatro) dias de salário-maternidade se romper injustamente o vínculo empregatício, caso contrário será custeado pela Previdência Social. Mas, reafirmamos nossa preocupação, quando houver rescisão do contrato de trabalho no primeiro, segundo ou terceiro mês da gestação. Como suportará a mulher trabalhadora a sua gestação sem o seu emprego, fonte de seu sustento e do filho que está gerando?

Nesta problemática social estão as trabalhadoras rurais e as domésticas. A trabalhadora rural que no período colonial como no Império era invariavelmente a escrava, e recebeu alforria pela Lei Áurea de 1º de maio de 1888, constitui apreciável contingente de mão-de-obra concentrada mais na zona agrícola que na pecuária, em trabalhos difíceis como plantio do arroz etc. Obteve a primeira norma dispondo sobre contrato de trabalho rural em 1963 (Lei nº 4.214, de 02.03.1963), conhecida como Estatuto do Trabalhador Rural que estabelecia garantia de seis semanas antes e seis depois do parto. Tal disposição foi revogada pela

Lei nº 5.889, de 08.06.1973, que definiu a empregada rural como "toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário". Pois bem, tal norma nada dispôs sobre a garantia da mulher por motivo de maternidade e o seu regulamento (Decreto 73.626, de 12.02.1974) é que mandou aplicar a garantia mínima prevista da CLT (4 semanas antes e 8 semanas após o parto).

A outra categoria, a empregada doméstica, como tal é definida na Lei nº 5859, de 11.12.1972:

"(...) àquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei".

E o empregador doméstico é a pessoa ou a família que admita a seu serviço empregado doméstico. O doméstico forma uma reserva extraordinária²¹ que pode valer o capitalismo em época de maior ou menor demanda na indústria e no comércio, pois não lhes foram assegurados o acesso à gratificação natalina (13º salário), Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, pagamento por horas extras (a lei nem estabeleceu limite para sua jornada), aviso prévio e repouso semanal. Foram-lhes assegurados 20 (vinte) dias de férias

por ano de serviço e o salário a ser estabelecido pelas partes. Porém, a garantia de uma relativa estabilidade no emprego por motivo de maternidade sequer foi tratado.

No direito pátrio, encontramos estabilidade provisória aos empregados que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas por eles mesmo criadas, conforme art. 55 da Lei nº 5.764, de 16.12.1971, que trata de política nacional do cooperativismo e das sociedades cooperativas. Essa garantia do emprego está prevista nas mesmas condições asseguradas aos dirigentes sindicais (art. 543, § 3º, CLT), ou seja, a partir do momento do registro de sua candidatura e até um ano após o final de seu mandato, valendo igualmente para os suplentes, salvo cometimento de falta grave.

O anteprojeto da nova Consolidação das Leis do Trabalho, de 1979, previa estabilidade provisória para a mulher, no art. 400, nessas condições:

"(...) Será nula a despedida injustificada da empregada gestante, a partir do dia do atestado médico comprobatório da gravidez e até sessenta dias após o término do período de percepção do salário-maternidade (...)"
(Relatório da Comissão Intermistrial de Atualização da CLT D.O.U. 02.05.79, Suplemento ao nº 82)

O projeto reconhecia estabilidade provisória para a mulher trabalhadora durante a gravidez e até sessenta dias após o término da licença-maternidade. Entretanto, o dispositivo não era ousado porque a garantia após o parto era de apenas sessenta dias.

No Capítulo seguinte examinaremos aspectos que envolvem os sindicatos, a convenção e o acordo coletivo com a estabilidade provisória da mulher no Estado de Santa Catarina.

N O T A S

- (1) Identificada cientificamente e batizada com esta expressão por TOYNBEE, A. Lectures on the Industrial Revolution, Boston, Ed. A. J. Toynbee, 1960, citado por OLEA, Manoel Alonso. Introdução ao Direito do Trabalho. (Introducción al Derecho del Trabajo). Porto Alegre, Ed. Sulina, 1969, p. 91.
- (2) BURNS, Edward Mcnall. História da Civilização Ocidental (Western Civilizations), tradução de Lourival Gomes Machado et alii. 2a ed. Porto Alegre, Ed. Globo, 1965, Vol. II, p. 669.
- (3) GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho, 5a ed., São Paulo, Forense, 1972, p. 17.
- (4) LIMA, Alceu Amoroso, prefaciando MOREIRA, Adriano et alii. Legado Político do Ocidente. São Paulo, DIFEL, 1978, p. 9.
- (5) MIRANDA, Pontes de. Tratado de Direito Privado. 3a ed., Rio de Janeiro, Ed. Borsoi, 1972, Vol 1, p. XV.
- (6) GIGLIO, Wagner. OIT e Convenção do Trabalho ratificada pelo Brasil. São Paulo, Sugestões Literárias, 1973, p. 59, 292.
- (7) DESPAX, Michel. Le Droit du Travail. 5a ed., Paris, Presses Universitaires de France, 1981, p. 19, 20.
- (8) RIVERO, J. e SAVATIER, J. Droit du Travail. Paris, Presses Universitaires de France, 1978, p. 419.
- (9) SANSEVERINO, Luisa Riva. Curso de Direito do Trabalho (Diritto del lavoro). Tradução de Elson Gottschalk. São Paulo, LTr, 1976, p. 287.

- (10) CHACON, G.B. e BOTIJA, E. Manual de Derecho Del Trabajo. 5a ed., Madrid, D. Marcial Pona Libros Juridicos, 1964, Vol II, p. 946.
- (11) DARANAS, Mariano. Las Constituciones Europeas. Madrid, Ed. Nacional, 1979. 2 volumes.
- (12) CUEVA, Mario de La. Derecho Mexicano Del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1970, t. I, p. 120.
- (13) Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos. 75a ed. Mexico, Editorial Porrúa, 1984, p. 105.
- (14) URBINA, Alberto Trueba e BARRERA, Jorge Trueba. Ley Federal del Trabajo de 1970 - Reforma Procesal de 1980. 51a ed., Mexico, Editorial Porrúa, 1984, p. 109.
- (15) La Mujer en Cuba Socialista - Publicación Oficial del Ministerio de Justicia. Empresa Editorial Orbe, Ciudad de La Habana, 1977, p. 116 e 118.
- (16) RODRIGUES, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo, Ed. LTr, 1978, p. 171
- (17) WEFFORT, Francisco Corrêa. O Populismo na Política Brasileira. 2a ed., Rio de Janeiro, Ed. Paz e Terra, 1980.
- (18) Revista Legislação do Trabalho, São Paulo, LTr, 1979, p. 43.
- (19) MIRANDA, Pontes de. Comentários à Constituição, com a Emenda nº 1, de 1969, 2a ed., São Paulo, Ed. Revista dos Tribunais, 1974, Tomo VI, p. 221
- (20) NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A Política Trabalhista e a Nova República. São Paulo, Ed. LTr, 1985, p. 45.
- (21) MARX, Karl, El Capital. Crítica da Economia Política. México, Ed. Fondo de Cultura Economica, 1973, Vol I.

CAPÍTULO IV

A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA MULHER
NA CONVENÇÃO COLETIVA

Pareceu-nos adequado, para maior facilidade na compreensão do papel que exercem as convenções coletivas de trabalho em busca de estabilidade provisória no emprego da mulher em função da maternidade, estudar alguns pontos referentes ao sindicato. Com esse objetivo, identificamos o seu aparecimento, sua função e as questões pertinentes ao princípio da pluralidade sindical.

No tópico seguinte, mostramos o que é a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, a sua identificação no direito comparado e o que representa para a solução dos conflitos entre o capital e o trabalho.

Finalmente, apresentamos algumas convenções e acordos coletivos de trabalho, envolvendo diversos sindicatos e empresas de expressão no Estado de Santa Catarina. Encontramos negociações coletivas que fazem parte a empresa SADIA e bancos privados que empregam milhares de mulheres em seus estabelecimentos.

4.1. Aspectos Introdutórios

Não se pode exigir nos limites deste trabalho investigação sobre valores históricos, sociais, políticos e econômicos que provocaram o surgimento do sindicato. A título de ilustração podemos considerar que a partir da era neolítica até a Revolução Industrial, iniciada no Século XVIII, não havia aparecido o sindicato com finalidade de luta por melhores salários, amplas condições de trabalho, segurança de higiene, salubridade e limitação da duração do trabalho. É a partir dessa Revolução que provocou o êxodo do homem do campo para a cidade, para trabalhar na máquina da indústria, em condições de insalubridade e de periculosidade, jornadas excessivas que explicitam a consciência dos trabalhadores para reivindicar e reclamar diante do capitalismo melhores condições em seus empregos. A propósito, colhemos o pensamento de Luiz Legaz y Lacambra, notável jurista filósofo católico que vê o sindicalismo como escola de humanismo:

"(...) El sindicalismo es una poderosa fuerza social de nuestros tiempos, una de las formas más auténticas de vida social humana del presente, que incluso se incorpora, genuino o falsificado, a las estructuras políticas vigentes de algunos Estados. El hom-

bre hace al Sindicato, pero tambien
el Sindicato hace en gran parte al
hombre (...)"¹

Nesse enfoque, inserido no contexto do direito coletivo, parte do direito social que tem por objeto os sindicatos de empregados e empregadores, os contratos e as disputas laborais que entre si formam é que aparece a convenção coletiva de trabalho.

No Brasil, a classe trabalhadora, de forma ampla, mostra sua insatisfação com a organização sindical vigente e a lei de greve.

O reconhecimento do sindicato no Brasil inicia-se pela formação de associação profissional, com registro no Ministério do Trabalho. Trata-se de pressuposto obrigatório, segundo regra jurídica contida na CLT (art. 512). Além disso, o governo trata do reconhecimento e investidura sindical, dispõe da administração e estabelece normas para as eleições sindicais, sobre a forma de aplicação das verbas, o enquadramento sindical e a contribuição sindical, podendo inclusive chegar à intervenção ministerial, de acordo com os requisitos impostos pela lei consolidada.

Não concordamos com tal atrelamento ao aparelho do Estado. O sindicato profissional representando interesses dos trabalhadores deve ser gerado e administrado pelos

seus próprios interessados. A disposição sobre organização sindical contida na CLT é fruto do sistema sindical fascista da Itália, ultrapassado e inadequado aos interesses de uma sociedade que aspira por um regime democrático. Parece irretorquível que o sindicato existe em função do capitalismo. Entretanto, não pode servir de partido político e nem poderá ser pela sua função de buscar por melhores condições de emprego, melhores salários e segurança social. Daí a força social dos sindicatos como grupos de classe, que Tarso Fernando Genro explicou previstas nas Constituições burguesas e que são completamente acessíveis aos capitalistas, relativamente acessíveis à classe considerada média e inacessíveis aos trabalhadores se buscassem individualmente com os capitalistas.²

Ainda no plano sindical aparece a questão da unidade e pluralidade sindical. A unidade sindical compreende o reconhecimento por parte do Estado de um sindicato por profissão, Também pode implicar no reconhecimento por parte do sindicato oposto. A pluralidade sindical compreende o reconhecimento de mais de um sindicato representando a mesma profissão. Países como a França, Suíça, Itália, Espanha e Portugal adotam o pluralismo sindical. Os países do Leste europeu chamados de democracia popular adotam a unidade sindical, a exemplo da União Soviética. No Brasil vigora, atualmente, o princípio do sindicato único. A Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção nº 87

que proclama o princípio da liberdade e autonomia sindical. É importante ressaltar que é o movimento sindical que possibilita e condiciona o avanço (ou recuos) do direito coletivo na área das "convenções coletivas de trabalho".

4.2. Convenção e Acordo Coletivo

Tratam-se de poderosos instrumentos de composição de litígios entre as forças do capital e do trabalho.

Nos EUA, a intervenção estatal é escassa para a composição dos litígios trabalhistas. Existem poderosos sindicatos que asseguram e criam novos direitos trabalhistas mediante a negociação coletiva.

Na URSS e nos demais países comunistas do Leste Europeu, os sindicatos funcionam como órgãos para-estatais, pois estão vinculados à Direção do Partido Comunista da União Soviética.

No Brasil, os direitos trabalhistas são reconhecidos por lei, mas os sindicatos, pela convenção coletiva, podem ampliá-los e não reduzi-los.

Apreciamos doutrinas jurídicas que superam a visão dogmática e, por isso, buscamos definições e como é vista a convenção coletiva no direito comparado.

Na França, o Code du Travail, no art. 31, dispõe:

"(...) La convention collective de travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement (...)"³

Portanto, a convenção coletiva de trabalho para o direito francês é um acordo relativo às condições de trabalho concluída entre uma ou mais organizações sindicais de trabalhadores e, de outra parte, uma ou mais organizações sindicais de empregadores ou todos grupos de empregadores, ou um ou mais empregadores individualmente.

Na definição da lei italiana encontramos o seguinte:

"(...) I Sindicat registrati (...) possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce (...)"⁴

Como se infere, o sindicato legítimo da categoria pode estabelecer com o da categoria oposta contrato coletivo com eficácia obrigatória a todos que pertençam à categoria profissional ou econômica.

Em termos de posição doutrinária diz a jurista italiana Luisa Riva Sanseverino:

"(...) que o contrato coletivo pode ser definido como um acordo intervindo um grupo de trabalhadores que se organizaram, de um lado, e de outro, um grupo de empregadores que estipulam condições gerais de trabalho, as quais se deverá ajustar o contrato individual (...)"⁵

Manuel Alonso Olea define assim a convenção coletiva:

"(...) el contrato negociado y celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para regulación de las condiciones de trabajo (...)"⁶

Este jurista espanhol considera a convenção como o contrato negociado e celebrado por representações de trabalhadores e empregadores para regular as condições de trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho aprovou

em 1951 a Convenção nº 98, que dispõe sobre normas de convenção coletiva.

No direito brasileiro, a convenção coletiva foi criada pelo Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932. E a Constituição de 1934 reconheceu a convenção coletiva no art. 121, § 1º "j".

A Emenda Constitucional nº 1, de 17.10.1969, art. 165, XIV, declara também o reconhecimento legítimo das convenções coletivas de trabalho.

A definição legal está na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que dispõe, no art. 611:

"(...) Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (...)"

Foi tipificado que a convenção deve ser realizada entre sindicatos das categorias econômicas e profissionais dispendo sobre condições de trabalho.

O parágrafo primeiro do referido artigo permitiu a

celebração de acordo coletivo com interveniência obrigatória do sindicato representativo da categoria profissional e uma ou mais empresas, estando assim redigido:

"(...) É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações do trabalho (...)"

Um dos aspectos da intervenção do Estado, especificamente no que se refere às negociações coletivas, aparece no art. 614, que determina que os sindicatos ou as empresas acordantes deverão efetuar o depósito de uma via no Ministério do Trabalho.

Como forma de enriquecer nosso trabalho, colhemos do jurista Délio Maranhão a definição na doutrina brasileira:

"(...) É a solução, por via de acordo, dos conflitos de interesses coletivos de grupos ou categorias, através do estabelecimento de normas e condições de trabalho reguladoras, durante o prazo da respectiva vigência, das relações individuais entre os integrantes das categorias (...)"⁷

4.3. Convenções e Acordos Coletivos em Santa Catarina

Estudamos inúmeras convenções e acordos coletivos de trabalho que pudessem evidenciar o comportamento dos sindicatos obreiros e patronais diante da estabilidade provisória para a mulher em função da maternidade. Nesses documentos, verdadeiros inspiradores à criação de direito, encontramos casos que diretamente envolvem o nosso estudo.

- O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Joaçaba e Herval d'Oeste, e SADIA Joaçaba S/A Indústria e Comércio, firmaram Acordo Coletivo concedendo, na cláusula 08, que trata da garantia especial de emprego: "A) À gestante, desde a comprovação da gravidez até 90 (noventa) dias após o término do benefício previdenciário". O referido acordo foi protocolado na DRT/SC sob nº 002187/86 e registrado sob nº 719, do Livro nº 08 DPT/SIT, vigorando de 1º de maio de 1986 a 30 de abril de 1987.

Portanto, a estabilidade poderá ser alcançada desde a concepção se assim for provada. A fixação é semelhante ao direito italiano (art. 2110, do Código). Como já foi exaustivamente abordado, a Constituição Federal (Emenda Constitucional nº 1, de 17.10.69, art. 165 XI) inseriu de forma vaga "descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto". E, a CLT garantiu o emprego apenas em quatro semanas antes e oito semanas após (CLT, art. 392)

- A Federação dos Trabalhadores no Comércio do Estado de Santa Catarina, representando as categorias profissionais de corretores de mercadorias, corretores de navios, despachantes aduaneiros, despachantes (exceto os despachantes aduaneiros), leiloeiros, representantes comerciais, comissários e consignatários, agentes da propriedade industrial, corretores de jóias e pedras preciosas, corretores de café, administradores de consórcios, empresas de arrendamento mercantil (leasing), empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas; empresas de turismo, institutos de beleza e cabeleireiros de senhoras, empresas de conservação de elevadores, casas de diversões, salões de barbeiro e cabeleireiro para homens, serviços de lustradores de calçados, lavanderias e similares e a Federação do Comércio do Estado de Santa Catarina firmaram Convenção Coletiva dispondo no item 20: "Fica vedada a dispensa da mulher gestante desde a concepção até 90 (noventa) dias após a licença estabelecida em lei". Essa Convenção foi protocolada na DRT/SC, sob nº 002439/86 e registrada sob nº 739, fls. 90v do Livro nº 8 DPT/SIT, prevalecendo no período de 1º de maio de 1986 a 30 de abril de 1987.

A conquista da segurança no emprego desde a concepção é similar no direito francês e italiano.

- O Sindicato dos Estabelecimentos de ensino do Estado de Santa Catarina e o Sindicato dos Professores no Estado de Santa Catarina firmaram Convenção que estabelece: "Ficam reconhecidos os direitos da gestante, desde a data da apresentação do atestado médico que comprove a gestação até 60 (sessenta) dias após o término legal do afastamento". Esta Convenção está protocolada sob nº 000846/86 na DRT/SC, e registrada sob nº 659, a fls. 70 do Livro 8 DPT/SIT.

A particularidade que merece destaque é a garantia do emprego a partir da data da apresentação do atestado médico que confirme a gravidez. Após o parto, foi garantido até 60 dias do término das oito semanas previstas no art. 392 da CLT.

- A Federação dos Empregados em Estabelecimentos Bancários no Estado de Santa Catarina, representando o Sindicato dos Empregados Bancários de Blumenau, o Sindicato dos Empregados Bancários de Joinville e o Sindicato dos Empregados Bancários do Estado de Santa Catarina e o Banco do Estado do Paraná S/A firmaram Acordo Coletivo de

Trabalho, em que a cláusula 07 dispõe que gozarão de estabilidade provisória, salvo justa causa para demissão, "gestante, desde a comprovação da gravidez pela entrega ao empregador, de atestado médico, até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade concedida pelo Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social". Portanto, desde que haja comprovação da gravidez a mulher bancária tem assegurado o emprego. Também, ficou garantida a estabilidade pelo prazo de 60 dias depois que terminar o período de oito semanas pós-parto. É importante destacar que ficou estabelecido que, havendo causa justa para demissão, o direito não será devido. Esse Acordo foi protocolado na DRT/SC sob nº 000074/86 e registrado sob nº 569, a fls. 47 do Livro nº 08 DPT/SIT, vigorando de 1º de setembro de 1985 a 31 de agosto de 1986.

- O Sindicato dos Empregados no Comércio de Joinville e o Sindicato dos Lojistas do Comércio de Joinville firmaram Convenção Coletiva, estabelecendo que "Fica vedada a dispensa da mulher gestante, durante o período de 60 (sessenta) dias após a licença estabelecida em lei". Nessa Convenção foi estabelecido que a garantia do emprego não estará assegurada

quando a empregada fizer acordo, pedir demissão ou término de contrato de experiência. Essa Convenção foi registrada na DRT/SC sob nº 745, a fls. 92, do Livro nº 08 DPT/SIT, vigorando de 1º de maio de 1986 a 30 de abril de 1987.

- A Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de Santa Catarina e o Sindicato da Indústria da Pesca de Itajaí, estabeleceram Convenção Coletiva prevendo a estabilidade provisória da mulher nesta hipótese: "A empregada gestante com mais de 24 (vinte e quatro) meses consecutivos de serviço na empresa, até 60 (sessenta) dias após o término do benefício previdenciário". A Convenção é discriminatória, em estabelecer período de carência para a mulher fazer jus à estabilidade provisória.

N O T A S

- (1) LACAMBRO, Luiz Legaz y, citado por MACHADO FILHO, Sebastião. Revista LTr. São Paulo, Editora LTr, Vol. 50, março/1986, p. 534.
- (2) GENRO, Tarso Fernando. Contribuição à Crítica do Direito Coletivo do Trabalho. Porto Alegre, Ed. Síntese, p. 46.
- (3) Code du Travail. 35a ed. Paris, Jurisprudence Générale Dolloz Sociéte Anonyme, 1958, p. 1109.
- (4) SANSEVERINO, Luisa Riva. Elementi di diritto sindacale y del lavoro. Contratti collettivi i controversie collettivi di lavoro. Padova, CEDAM, 1965, p. 436.
- (5) _____ . Il contratto collettivo di lavoro nell'ordinamento italiano. Padova, CEDAM, 1965, p. 221.
- (6) OLEA, Manuel Alonso. Manuel Derecho del Trabajo. 3a ed. Madrid, Universidade de Madrid, 1974, p. 378.
- (7) MARANHÃO, Délio. Direito do Trabalho. 5a ed., Rio de Janeiro, Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1977, p. 318.

CAPÍTULO VI

A ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA MULHER
NOS TRIBUNAIS

Esse tema diz respeito à posição adotada pela jurisprudência brasileira diante da estabilidade provisória da mulher.

Encontramos importantes decisões do Supremo Tribunal Federal, do Tribunal Superior do Trabalho e de Tribunais Regionais do Trabalho que reconhecem de forma ampla e irrestrita o direito a uma estabilidade provisória da mulher trabalhadora em função da maternidade. Trazemos inclusive à colação Acórdão do Egrégio 12º Tribunal Regional do Trabalho, da lavra da Juíza Ione Ramos.

Tratam-se de disposições que, pelo seu alto valor humanístico, contribuem de forma expressiva para o aprimoramento da convivência social.

A norma pragmática contida no art. 165 XI da Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969, que estatui o "descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário" e a da regra jurídica contida

no art. 392 da CLT, que proíbe o trabalho da mulher grávida no período de 4 (quatro) semanas antes e 8 (oito) semanas depois do parto, estão longe de representar os direitos e as garantias individuais preconizadas na Emenda Constitucional nº 1.

O exame do comportamento dos Tribunais diante desta problemática assume papel de real destaque no enfoque dogmático para a busca da transformação que legitime de uma maneira mais contundente a segurança no emprego da mãe trabalhadora em face da maternidade.

No contexto do Capítulo I examinamos a situação como real concreto, mostrando a gravidade do problema diante da escassa segurança no emprego à mulher trabalhadora gestante, tanto antes como depois do parto e, com essa preocupação de transformar as normas jurídicas para melhor é que

"[...] cabe à jurisprudência absorver a ideologia como algo inerente ao direito, tornando-a consciente, não para a manutenção de um sistema de organização social incompatível com a realização eudemonística do ser, especialmente do ser humano, mas para sua transformação em algo melhor ou pelo menos diferente, menos ruim do que a

ordem que aí está (...)"¹

Nessa perspectiva alinhamos as seguintes decisões:

5.1. Supremo Tribunal Federal

"STF-RE nº 79.317/SP, de 23.03.77 -
Ementa - 1. Estabilidade provisória
da gestante. Decisão normativa que a
concede não ofende à Constituição
(...) 3. Recurso extraordinário não
conhecido. Rel. Min. Xavier de Albu-
querque" ²

Trata-se de recurso extraordinário, em que o re-
corrente argüi a inconstitucionalidade diante do art. 142
§ 1º da Constituição Federal (Emenda Const.nº 1, de 17.10.
69) pelo fato do Tribunal Superior do Trabalho conceder,
por sentença normativa, estabilidade provisória à gestante.
O recorrente sustentou que falece competência à Justiça do
Trabalho para conceder estabilidade provisória à gestante
em dissídio coletivo por não dizer respeito à categoria pro-
fissional in totum mas beneficiando alguns dos associados.
O Supremo Tribunal Federal decidiu pela constitucionalida-
de, tendo a decisão sido de acordo com o poder normativo
trabalhista.

Transcrevemos, em anexo, o Recurso extraordinário

oriundo de São Paulo, nº 79.317, de 23.03.77. Considerando que a estabilidade provisória para a mulher trabalhadora em função da maternidade foi apreciada pela mais alta Corte do País, entendemos de bom alvitre apresentá-la no inteiro teor em anexo.

"(...) Estabilidade provisória da gestante. Decisão normativa que a concede não ofende a Constituição. 2) Salário normativo. Sua legitimidade constitucional já foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal. 3) Justificação de falta a estudante por motivo de exame. Inconstitucionalidade da decisão que a concedeu. Recurso extraordinário parcialmente conhecido e provido nessa parte. Ac. (unânime) STF PLENO (RE-86.40-9), Rel. Min. Cunha Peixoto, proferido em 7.6.78.

(...) o STF, ao julgar, em 23.3.77, o RE-79.317, decidiu que a sentença normativa que concede estabilidade provisória à gestante não ofende a Constituição Federal (...) STF/RE-88.022/SP Ac. TP.16.11.77 - Rel. Min. Moreira Alves (...)”³

5.2. Tribunal Superior do Trabalho

O Enunciado do TST nº 222 dispõe que:

"(...) Dirigentes de associações profissionais. Estabilidade provisória. Os dirigentes de associações profissionais, legalmente registrados, gozam de estabilidade provisória no emprego." (DJU 19.9.1985)

(...) Recurso das suscitadas. Estabilidade provisória da gestante pelo período posterior da gestante: é cláusula admitida pacificamente que apenas complementa o amparo assegurado por lei. Nega-se provimento. Ac. TST PLENO (Proc. RO-DC. 80/78). Rel (designado) Min. Barata Silva. (proferido em 29.5.78)

(...) A estabilidade provisória à gestante constitui vantagem iterativamente reconhecida pela Justiça do Trabalho, em harmonia com os preceitos constitucionais e consolidados concernentes à proteção do trabalho da mulher e à maternidade. Ac. TST - PLENO (proc. RO DC 117/78). Rel. Min. Alves de Almeida. (proferido em 13.9.78)

(...) Dissídio coletivo. Cláusula normativa que defere à mulher gestante a estabilidade durante o prazo de até 60 dias após o parto, salvo se cometer falta grave. Não há dispositivo legal violado no que concerne a concessão dessa vantagem. Cláusula conforme a jurisprudência do TST. Recurso a que se nega

provimento. Ac. TST-PLENO (proc. RO DC 263/78). Rel. Min. Barata Silva. (proferido em 6.11.78)

(...) O inciso XI do art. 165 da Constituição não é auto-aplicável. Sua regulamentação está na CLT, que estabelece o pagamento de salários à gestante antes e após o parto. Ac. TST-PLENO (proc. E. 3.193/76). Rel. Min. Coqueijo Costa. (publicado em audiência de 21.3.79)"⁴

"(...) A estabilidade provisória convencional que assegura a permanência da gestante no emprego até 60 dias após o período de afastamento para fins previdenciários decorrentes da gravidez, vincula-se ao próprio estado gravídico, desde a sua primeira manifestação. Ac. (unânime) TST - 1a T. (Proc. RR 4.734/83) Rel. Min. Ildélio Martins".⁵

5.3. Tribunais Regionais do Trabalho

"(...) O art. 165, XI da Constituição Federal, que não é auto-aplicável, não garante, por si só, estabilidade provisória às trabalhadoras gestantes. Tal estabilidade só existe quando estabelecida em convenção coletiva ou em sentença normativa. Nos termos do Prejulgado 14-TST, bastam dois requisitos para que a gestante tenha direito ao sa-

lário-maternidade: que estivesse grávida no momento da dispensa e que esta tenha sido injusta. Irrelevante, portanto, que a gestante não tenha apresentado qualquer atestado ao empregador. Ac. TRT 2a Reg. - 2a Turma (Proc. 11.060/78). Rel. Juiz Floriano Correa Vaz da Silva, proferido em 26.3.79".⁶

"(...) É ineficaz o aviso prévio concedido durante o período em que a empregada goza da garantia da estabilidade provisória, assegurada por convenção coletiva de trabalho. Ac. (unânime) TRT 12a Reg. (Proc. RO 368/84), Rel. Juíza Ione Ramos, DJ 30.4.85.

(...) Gestante - Estabilidade provisória - Possível a reintegração, impõe-se o reconhecimento de salários compreendidos desde a data da despedida injusta até o momento fixado no instrumento normativo para assegurar o emprego. Ac. TRT 5a Reg. 1a T. (Proc. RO 2.702/84) Rel. Juiz Oliveira Torres, DJ 22.1.85.

(...) Estabilidade provisória de gestante não tem a garantia de preceito constitucional, é conquista que se inscreve em convenção coletiva ou sentença normativa. Ac. (unânime) TRT 8a Reg. (Proc. 958/84), Rel. Juiz Arthur Francisco Seixas dos Anjos, proferido 29.8.84."⁷

Portanto, estas decisões atestam a sensibilidade dos magistrados em reconhecer à mãe-empregada a garantia do emprego em razão da maternidade.

A seguir, trataremos de uma proposta para normatizar a estabilidade provisória da mulher em razão da maternidade, de forma mais abrangente.

N O T A S

- (1) COELHO, Luiz Fernando, Introdução à Crítica do Direito. Curitiba, HDV, 1973, p. 110.
- (2) MACIEL, José Alberto Couto. Comentários às Decisões do Supremo Tribunal Federal em Matéria Trabalhista. São Paulo, Editora LTr, Vol. I, 1982, p. 108, 109.
- (3) Revista LTr, São Paulo, Ed. LTr, Vol. 43, set/1979, p. 1146.
- (4) BOMFIM, B. Calheiros e SANTOS, Silvério dos. Dicionário de Decisões Trabalhistas. 16a ed. Rio de Janeiro, Ed. Trabalhistas, 1980, p. 297,298.
- (5) _____ . Dicionário de Decisões Trabalhistas. 20a ed., Rio de Janeiro, Ed. Trabalhistas, 1986, p. 262, 263.
- (6) _____ . Dicionário de Decisões Trabalhistas. 16a ed., Rio de Janeiro, Ed. Trabalhistas, 1980, p. 298.
- (7) _____ . Dicionário de Decisões Trabalhistas. 20a ed., Rio de Janeiro, Ed. Trabalhistas, 1986, p. 262, 263.

CAPÍTULO VI

UMA PROPOSTA DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA
DA MULHER EM RAZÃO DA MATERNIDADE PARA A
NOVA CONSTITUIÇÃO

A necessidade de criação de norma jurídica que atenda mais amplamente a garantia do emprego da mulher em razão da maternidade ficou patenteada no decorrer deste trabalho.

Com efeito, verificamos que a raiz da estabilidade provisória contida no item XI do art. 165 da C.F., que afirma o "descanso da gestante antes e depois do parto sem prejuízo do emprego e do salário" carece de aperfeiçoamento, pela posição da doutrina, jurisprudência, convenção e acordo coletivo. Não se quis discutir o salário maternidade, que é benefício da Previdência Social, pago pela empresa, que por sua vez é reembolsada do montante das contribuições previdenciárias que lhe cabe recolher mensalmente (CLPS, art. 44 § 1º, CLT arts. 131 II e 392), mas criar norma que assegure o emprego da mulher em face da maternidade.

A própria Constituição contém norma no art. 160 que diz que a ordem econômica e social tem por fim realizar o desenvolvimento nacional e a justiça social. Tudo isso, no caso da mulher gestante, não passa de um mito¹, pois como

poderemos falar em ordem e justiça social se a mulher, quando fica em estado gravídico ou quando retorna ao emprego após o parto é despedida de seu emprego. Nossa postura é de mostrar que os dispositivos vigentes não constituem mecanismos eficazes e garantidores de justiça social.

Procuramos evitar os erros das revoluções e das intromissões indevidas, que não garantiram a segurança legítima. Com efeito, buscamos o questionamento, a indagação compreendendo a zetética jurídica, tão bem apregoadada por Luiz Fernando Coelho ² como forma de transformação do status quo, pois essas normas não atendem aos justos reclamos da mulher empregada em nome do chamado "desenvolvimento econômico e social".

Ninguém poderá olvidar que o ser gerado pela mulher servirá no futuro para trabalhar na própria empresa capitalista.

Destarte, a exemplo do direito comparado, especialmente francês e italiano que foram examinados, pertencentes a sociedades que alcançaram alto grau de desenvolvimento sócio-econômico e político, reconheceram e positivaram o direito de estabilidade provisória da mulher trabalhadora em função da maternidade.

Evaristo de Moraes Filho propõe, ao tratar da or-

dem social para a nova Constituição, essa garantia:

"(...) descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto; com garantia de estabilidade no emprego, desde o início da gravidez, até 60 dias após o parto, (...)"³

O jurista justifica sua proposta visando impedir abusos de empregadores e indicando que as categorias profissionais vêm alcançando referido prazo já nas próprias convenções coletivas.

A Emenda Constitucional nº 1, de 1969, na regra jurídica do art. 165, XI, foi incapaz de garantir o emprego da mulher em razão da maternidade e seria absurdo neste momento político de escolha dos constituintes que elaborarão a Nova Carta Constitucional deixarmos de apresentar um ponto do sistema jurídico que consideramos como de suma importância no contexto social e jurídico, a segurança no emprego da mulher em razão da maternidade para as "gerações futuras e a coletividade". Chega de estigmatizar a insegurança da mulher trabalhadora e que se insira a estabilidade, ainda que não de forma definitiva, pela resistência de empregadores e da Lei do FGTS, mas de forma mais abrangente, menos ruim do que aí está. Pela razões alinhadas no decorrer deste trabalho a segurança para a mulher trabalhadora em decorrência da maternidade é matéria pacífica, de conformidade

com a doutrina, a jurisprudência e as convenções coletivas. A fortiori, propomos aos constituintes da Nova Carta Constitucional, na parte referente aos direitos sociais, que haja o descanso remunerado da gestante antes e depois do parto, como também a garantia da estabilidade no emprego, desde a concepção e até doze meses após o parto.

N O T A S

- (1) MIAILLE, Michel. Uma Introdução Crítica ao Direito. Lisboa, Moraes Ed., 1979, p. 33.
- (2) COELHO, Luiz Fernando. Introdução à Crítica do Direito. Curitiba, Livros HDV, 1983, p. 62.
- (3) MORAES FILHO, Evaristo de. Da Ordem Social na Nova Constituição Brasileira, Revista LTr. Vol. 50, nº 3, São Paulo, LTr, 1986, p. 267.

CONCLUSÃO

1. O direito ao emprego, especialmente quando da gravidez e do puerpério, é um dos direitos básicos, como a saúde, alimentação e moradia.

2. A estabilidade provisória da mulher em função da maternidade está prevista no direito comparado de forma mais abrangente que no direito brasileiro.

3. A segurança no emprego durante toda a gestação e após o parto tem sido obtida, em prazo que tem variado de 60 (sessenta) a 90 (noventa) dias depois da licença legal de 12 (doze) semanas, pelas convenções coletivas de trabalho e aceitas pela doutrina e jurisprudência.

4. A estabilidade provisória da mulher em função da maternidade é um direito que se impõe diante da maternidade como direito social.

5. O aperfeiçoamento das relações empregador - empregada requer a positivação da estabilidade provisória durante toda a gestação e, pelo menos, até que a criança atinja um ano de idade como norma constitucional.

A N E X O

RECURSO EXTRAORDINÁRIO Nº 79317 - SÃO PAULO

RECORRENTES - Sindicato da Indústria de Produtos Químicos
para Fins Industriais e da Petroquímica do
Estado de São Paulo e outros

RECORRIDO - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias
Químicas e Farmacêuticas de São Paulo

EMENTA - 1. Estabilidade provisória da gestante. Decisão
normativa que a concede não ofende a Constituição.

2. Salário normativo. Sua legitimidade constitucional já
foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal.

3. Recurso extraordinário não conhecido.

ACORDÃO - Vistos, relatados e discutidos estes autos, acor

dam os Ministros do Supremo Tribunal Federal, em sessão plenária, de conformidade com a ata de julgamentos e das notas taquigráficas, por maioria de votos, não conhecer do recurso.

Brasília, DF, 23 de março de 1977. Thompson Flores, Presidente. Xavier de Albuquerque, Relator.

RELATOR - O SR. MINISTRO XAVIER DE ALBUQUERQUE

RELATÓRIO - O Sr. Ministro Xavier de Albuquerque - Trata-se de recurso extraordinário interposto contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, proferido em dissídio coletivo. Subiu ele graças ao provimento do Agravo nº 59.487, em apenso, pois fora inadmitido por despacho no qual o ilustre Presidente Mozart Victor Russomano assim resumira e apreciara a controvérsia (fls. 151/156):

"O primeiro ponto do recurso extraordinário tem, em meu entendimento, alta relevância.

Em ação de dissídio coletivo, pela primeira vez, a Justiça do Trabalho enfrentou, neste caso, o problema da estabilidade provisória da gestante.

Em matéria de estabilidade provisória, dois exemplos são, correntemente, apontados no Direito brasileiro:

a) do dirigente sindical; b) da gestante.

A estabilidade do dirigente sindical encontra base no texto do art. 543, da Consolidação.

A redação anterior desse dispositivo não era suficientemente clara, inclusive, propiciando dúvidas - das quais sempre participei - quanto à existência de uma estabilidade provisória em favor do dirigente sindical brasileiro.

A deficiência do direito positivo nacional, porém, felizmente, foi sanada, através do Dec.-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967. Essa norma foi a lápide definitiva sobre o assunto, pois o § 3º, do mencionado art. 543, com clareza cortante, estabelece a estabilidade provisória do dirigente sindical e, como é próprio do instituto, demarca os limites de sua duração: do momento do registro da candidatura, até noventa dias após o término do mandato.

O fundamento dessa estabilidade é óbvio, mas, apenas, como fundamento ou razão de decidir, cumpre ser lembrada: o líder dos movimentos sindicais está na crista da onda das reivindicações operárias, tornando-se alvo das atenções e, eventualmente, das represálias patronais. Para isso, o legislador moderno (e dá-se, assim, à afirmação

tiva sentido amplo, em termos de Direito Comparado) defende-o de perseguições, cobrindo-o com o escudo protetor de uma estabilidade que nasce com a candidatura, terminando com a derrota eleitoral ou - em caso de eleição - três meses após o cumprimento do mandato sindical.

Com a gestante, que é o caso dos autos, ocorreu, do ponto de vista do direito positivo, algo semelhante. A raiz da estabilidade provisória da gestante está, hoje, no artigo 165, inc. XI, da Constituição da República.

Ali declara o constituinte que a gestante terá direito a repouso remunerado, antes e depois do parto, E, nesse ponto, o legislador ordinário dispôs minuciosamente, na forma do art. 392, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Mas, a norma constitucional não se limita a isso. O Art. 391, "caput", da Consolidação, tendo como referência, por certo, o Direito Comum e querendo dispor claramente em sentido oposto, diz não ser justo motivo para a despedida o fato de a mulher contrair matrimônio ou encontrar-se grávida. O constituinte, indo bastante além, no mencionado inc. XI, acrescenta que essa vantagem será concedida sem prejuízo do emprego.

Isso significa dizer que a gravidez da mulher

(não é outra a lição unânime dos escritores brasileiros) cria um regime especial de estabilidade, tipicamente transitória.

Ao revés do que ocorreu, porém, com a estabilidade do dirigente sindical, o legislador ordinário não indicou o momento em que se extingue essa estabilidade.

Por isso, no uso do seu poder normativo, a decisão recorrida (em momento relevante da história da competência da Justiça do Trabalho para solução dos conflitos coletivos e criação de normas propícias à segurança da vida social) veio considerar que essa estabilidade merece ser disciplinada mais precisamente.

Tomou, então, como paradigma, a regra referente aos líderes sindicais (CLT, art. 543). Se é evidente que a estabilidade da gestante começa com a gravidez, não se sabe, pelo inc. XI, do art. 165, da Carta, quando ela termina. Não é com o parto ou com o aborto, evidentemente, eis que o legislador lhe confere, logo a seguir, repouso remunerado.

A gestante, como o dirigente sindical, pode ser alvo de represália do empresário, através da despedida. E, agora, essa possibilidade se torna gravíssima, pois atinge a trabalhadora-mãe, em momento difícil de sua vida.

A gravidez reduz a capacidade física da mulher. Após o parto, sobrevêm a amamentação, a lenta recuperação da gestante, os cuidados devidos ao filho.

Admitir-se a despedida sumária da empregada logo após o nascimento do filho ou o término do período de auxílio-maternidade seria o mesmo que se admitir a despedida do dirigente sindical logo após a extinção de seu mandato.

Se o legislador ordinário, expressamente, no art. 543, § 3º, estabeleceu um prazo de persistência da estabilidade (noventa dias após o término do mandato), nada mais plausível do que se adotar o mesmo critério relativamente à gestação da empregada, de modo a garantir-lhe, efetivamente, a volta ao emprego, ao menos por um prazo curto e razoável, quando ela terá recuperado sua capacidade normal de trabalho.

Não vemos, por isso, a pretendida violação do art. 142, § 1º, da Carta Constitucional, eis que tudo resulta da própria Constituição (art. 165, inc. XI), e da aplicação alógica - por via de sentença normativa - do art. 543, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Por outro lado, a citação do art. 153, § 2º, como fundamento do recurso extraordinário, deve ser compre-

endida como a referência habitual que, "in extremis", sempre se tem feito, ao tentar o extremo apelo ao Pretório Excelso.

No que diz respeito, finalmente, ao art. 165, inc. XI, da Constituição da República, também apontado como ferido, acima se demonstrou que, ao revés, foi em cumprimento à sua letra e ao seu espírito que este Tribunal Superior decidiu aquilo que decidiu.

Acentuo, para concluir estas observações, que a decisão adotada em favor da trabalhadora gestante, longe de merecer a crítica dos juristas e dos juizes, deve receber amparo, aplauso e estímulo.

É um capítulo relevante da história da proteção à mulher que está na contingência de trabalhar para manter sua família ou ajudar a mantê-la.

Considero um privilégio do Tribunal Superior do Trabalho haver escrito esse capítulo e tenho a íntima, profunda convicção de que não seria o Eg. Supremo Tribunal Federal - sempre coerente na sua linha de tradições - que riscaria essa bela página da jurisprudência normativa.

Ocorre, no entanto, sem penetrar no âmago da tese, que não existe fundamento constitucional, nesse ponto, para admitir o recurso.

Quanto aos demais pontos, sustenta o Recorrente re conhecidas, sobre as quais já me manifestei, mais de uma vez, em processos anteriores.

Parte o Tribunal Superior do Trabalho - em sua ju risprudência mais recente - da distinção entre "piso salarial" e "salário normativo".

Relativamente ao "piso salarial", consiste o mesmo na estipulação de cifra em dinheiro fixa, que passa a constituir o salário profissional da categoria. A propósito, pessoalmente, sempre me manifestei contrário a tal medida, inclusive quanto à sua legitimidade, porque envolveria criar uma remuneração mínima - em nível de categoria profissional - "ad futurum" e sem limitações quanto ao prazo de sua eficácia.

O segundo (chamado "Salário normativo") é algo di verso: é o reconhecimento de que a sentença coletiva é ple namente eficaz durante sua vigência, ninguém, nesse espaço de tempo, pode ser contratado para receber remuneração inferior ao menor salário que resulta da sentença coletiva.

A jurisprudência trabalhista - não a lei, note-se - criou a idéia de que a sentença coletiva apenas se aplica aos trabalhadores admitidos até a data do julgamento. Mas, hoje, as decisões da Justiça do Trabalho - sem ferir qual-

quer norma ordinária e, portanto, sem entrar em atrito com o que dispõe a Carta tomaram rumo diverso: a sentença coletiva tem eficácia plena durante o prazo de sua vigência.

Se assim não for, a sentença coletiva perderá sua significação social. Transformar-se-á em estímulo à rotatividade da mão-de-obra e no aviltamento do salário do trabalhador, contra os quais se orienta toda a política salarial do Poder Executivo.

Na hipótese dos autos, não foi estabelecido "piso salarial", que envolveria, quiçá, ofensa às leis ordinárias sobre reajustamento da remuneração do trabalhador nacional. Adotou-se, apenas, a orientação jurisprudencial que o Prejulgado nº 38 uniformizou o que poderia chegar, por si só, ao ponto atingido pelo Prejulgado.

Ao estabelecer o Prejulgado nº 38, o Tribunal Superior do Trabalho seguiu a linha que lhe foi indicada pelo legislador ordinário, pois o mesmo se tornou essencial à plena eficácia da nossa política de salários.

Ao adotar o "salário normativo", no inc. XII, alínea "d" do referido Prejulgado, este Tribunal, igualmente, não entrou em atrito com nenhuma norma ordinária, pois inexistente lei que diga o contrário do que ali foi consignado. Dessa forma, não há como se entender violado o art. 142, § 1º,

da Constituição, pois essa regra, reportando-se à lei, somente poderá ser ferida quando houver ofensa a norma expressa adotada pelo legislador ordinário.

Adotando nossa tese, o Eminentíssimo Ministro Djaci Falcão negou seguimento ao Agravo nº 56.225 (Diário da Justiça de 7 de novembro de 1972, pág. 7.629).

Não admito, portanto, o presente recurso extraordinário, na forma do art. 143, da Constituição da República."

Manifestando-se pelo não conhecimento do recurso, disse a d. Procuradoria-Geral (fls. 171/175):

"Cumprido, pois, verificar se a decisão do Eg. Tribunal recorrido, concedendo a estabilidade provisória até 60 dias após o término da licença especial da gestante, violou ou não o texto constitucional, única hipótese em que seria lícita a interposição do extraordinário (CF, art. 143).

Não nos parece ocorrente, "prima facie", a invocação da vulneração, quer à letra, quer no espírito da Constituição da República, cujo art. 165 assegura aos trabalhadores, além de outros, o seguinte direito:

"XI - descanso remunerado da gestante, antes e de

pois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário."

O período destinado ao repouso da gestante está regulamentado pelo art. 392 da Consolidação, que proíbe o trabalho da mulher nas quatro semanas antes e nas oito seguintes do parto. Em qualquer hipótese assiste-lhe, ao todo, o direito a 12 semanas de licença (art. 392, § 3º). Diz, então, a Constituição, que tal repouso lhe há de ser concedido sem prejuízo do emprego e do salário.

Diante de termos tão peremptórios, indubitosa a conclusão de que, durante o período de licença, a gestante goza de uma estabilidade provisória, pois lhe está assegurado constitucionalmente o direito ao emprego e ao salário integral. Assim, verificada a dispensa da empregada com o fim obstativo de privá-la de auferir a licença remunerada, impõe-se, como única solução possível, a nulidade do ato e a sua reintegração no emprego, a que tem direito por preceito de hierarquia constitucional. Assim, não só ao salário-maternidade faz ela jus, senão também ao respectivo emprego, em face da regra inserta no art. 165, inc. XI, da Carta vigente.

Mister se faz indagar se esta estabilidade, provisoriamente reconhecida, se acha circunscrita ao período de doze semanas, ou se, ao revés, como entendeu a r. decisão

impugnada, pode ser projetada no tempo, em ordem a alcançar período imediatamente subsequente ao término da licença.

"That's the question".

Não há, a nosso ver, com o entendimento esposado pela r. decisão recorrida, vulneração à norma constitucional, que, ao assegurar o repouso remunerado, sem prejuízo do emprego, não restringiu esse direito à época estritamente abrangida pela licença da gestante. Fosse possível a dispensa desta, quer durante o repouso, quer imediatamente após o seu retorno ao trabalho, frustrado estaria o comando inserto na regra constitucional já referida, como adiante se demonstrará.

Com efeito, ali se dispôs que assegurado ficava à gestante o repouso remunerado antes e depois do parto, proposição esta capaz de subsistir por si própria, independentemente da complementação que se lhe seguiu. Fosse tão-só esta a enunciação do período, restrito se compreenderia o direito da gestante à percepção do salário correspondente, em função, é óbvio, do emprego em cuja licença se encontrasse. Nesta hipótese, portanto, prejudicado não estaria também o seu salário antes e depois do parto. E, mais, ainda que dispensada, a empregada faria jus aos seus ganhos normais, pois, em qualquer caso, o repouso deveria ser remunerado.

Fosse objetivo do constituinte assegurar apenas o repouso remunerado, teria sido bastante enunciar a primeira proposição citada, porquanto garantida estaria para a gestação a percepção de seus salários. Na prática, isto redundaria em relativa estabilidade, pois ao trabalhador interessa primordialmente não ser privado dos seus ganhos.

Mas foi-lhe dado mais, muito mais. Acrescentou-se ao período inicial a expressão "sem prejuízo do emprego e do salário", como a significar que, de retorno à atividade, tem a trabalhadora assegurado o seu emprego e o respectivo salário. Claro que só neste sentido pode ser entendida a expressão, pois somente assim se compreende que o texto da Lei Maior haja mencionado descanso remunerado e, em seguida, acrescentado sem prejuízo do salário. Só poderia, com esta última referência, aludir à remuneração após o retorno da gestante, porque, durante a licença, o seu repouso deveria ser mesmo remunerado, nos termos do primeiro período do inciso constitucional.

E, como é de curial sabença, não há na lei ordinária, muito menos na fundamental, expressões vazias de sentido. Mister se faz perscrutar-lhe o alcance, detectando-lhe os reais objetivos, na tarefa denominada de interpretação teleológica.

Nisto, a nosso ver, andou bem o Eg. Tribunal Supe

rior do Trabalho, socorrendo-se da analogia quanto à estabilidade provisória deferida aos dirigentes sindicais e fixando o prazo de sessenta dias em que seria defesa a dispensa da gestante, após o término da licença remunerada.

Neste ponto nem no que a seguir será abordado merece reforma o v. acórdão recorrido.

A fixação do salário normativo para determinada categoria profissional é tarefa compreendida dentro da esfera de competência da Justiça do Trabalho e que tem por fulcro a regra contida no art. 142, § 1º, da Constituição da República. E, dando-se à sentença normativa proferida em dissídio coletivo eficácia durante o lapso de sua vigência, erigiu-se jurisprudência em nada conflitante com o dispositivo constitucional do qual dimana o poder normativo da Justiça Trabalhista.

Bem, ao invés, deu-se-lhe a elasticidade reclamada pelas exigências da classe operária, para a qual o salário normativo, antes que um estímulo, representa a remuneração condigna para determinada categoria profissional.

Onde, então, a afronta à Carta Política? Não avislumbramos nem tampouco o eminente Professor, Ministro Mozart Victor Russomano, cuja sabedoria e trato das questões sociais não foram capazes de identificar a alegada vulnera

ção ao texto constitucional.

Pelos argumentos aqui expendidos e por aqueles constantes do substancioso despacho presidencial de fls. 151/156, o parecer é pelo não conhecimento ou improvimento do apelo extremo.

Brasília, 11 de outubro de 1974.

(a) Walter José de Medeiros, Procurador da República.

Aprovo:

(a) Oscar Corrêa Pina, Procurador- Geral da República, Substituto."

É o relatório.

VOTO - O Sr. Ministro Xavier de Albuquerque (Relator) - Quanto à estabilidade provisória da gestante, há no acórdão recorrido esforço de construção que talvez transcenda os exatos limites das disposições legais pertinentes, mas que positivamente não ofende a Constituição, Foi, aliás, na intenção de cumpri-la com exatidão que ele se inspirou, e compreende-se por que: na Constituição de 1937, contemporânea dos preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho, garantiu-se à gestante apenas o salário do período de repouso (Art. 137, "1"), ao passo que, nas Constituições subsequen

tes, à semelhança da de 1934 (art. 121, "h"), garantiu-se-lhe não apenas o salário, mas, também, o emprego (CF 46, art. 157, X; CF 67, art. 158, XI; EC 1/69, art. 165, XI).

Acolho as razões do despacho do ilustre e autorizado Presidente Russomano, bem como as do parecer da douta Procuradoria-Geral da República, para repelir, neste ponto, o recurso. De resto, caso idêntico foi objeto de despacho, no qual o eminente Ministro Oswaldo Trigueiro negou seguimento a agravo interposto contra despacho indeferitório do mesmo teor (Ag 59.488, DJ 17.12.73, pág. 9.637).

Relativamente ao salário normativo, nossa jurisprudência já se firmou no sentido de que seu estabelecimento não ofende a Constituição.

Isto posto, não conheço do recurso.

EXTRATO DA ATA

RE 79.317-SP - Rel. Min. Xavier de Albuquerque.

Rectes. Sindicato da Indústria de Produtos Químicos para Fins Industriais e da Petroquímica do Estado de São Paulo e outros (Adys. Benjamin Monteiro e Jayme Borges Gambôa).
Recdo. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de São Paulo (Adv. Carlos Arnaldo Selva).

DECISÃO - Pediu vista o Min. Eloy da Rocha, após o voto do Relator, não conhecendo do recurso. Plenário, 14.8.75. Presidência do Sr. Ministro Djaci Falcão. Presentes à sessão os Srs. Ministros Eloy da Rocha, Thompson Flores, Bilac Pinto, Antonio Neder, Xavier de Albuquerque, Rodrigues Alckmin, Leitão de Abreu, Cordeiro Guerra, Moreira Alves e Cunha Peixoto.

Procurador-Geral da República, o Dr. Henrique Fonseca de Araújo.

Dr. Alberto Veronese Aguiar, Diretor do Departamento Judiciário.

VOTO - O Sr. Ministro Eloy da Rocha - Sr. Presidente, pedi vista deste recurso, no qual se discutem duas teses relevantes: uma, sobre a qual já se firmou a orientação do Supremo Tribunal, a fixação do chamado salário normativo; outra, o reconhecimento de "estabilidade da gestante", durante o prazo de sessenta dias, após o último repouso assegurado por lei.

A segunda questão relaciona-se com a aplicação dos arts. 391 a 397, da Consolidação das Leis do Trabalho, que visam a proteger a mulher, por motivo de casamento ou gravidez, no período desta e após o parto, como no período de amamentação do filho. São normas que se contêm na Seção

V, do Capítulo III, do Título III, da CLT, "Da proteção à maternidade".

Dispõe o art. 391: "Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. Parágrafo único. Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza, contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez".

O legislador quis dizer que a rescisão do contrato de trabalho da mulher, por qualquer desses fatos, constitui motivo ilícito.

A lei assegura, no art. 392, períodos de repouso, durante a gravidez e após o parto.

O art. 393 preceitua: "Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava".

As normas, que são de 1943, como acentuou o eminente Relator, editadas ao tempo da Carta de 1937, com a

redação do Dec.-lei nº 229, de 28.2.1967, que no ponto, não as modificou, devem ser interpretadas em harmonia com preceitos constitucionais. A Carta de 1937 assegurou à gestante "sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto" - art. 137, letra "1". Anteriormente, a Constituição de 1934 conferiu à gestante "descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego" - art. 121, § 1º, letra "h". A Constituição de 1946 estatuiu "direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego, nem do salário" art. 157, X -, dispositivo a que correspondeu o art. 158, XI, da Constituição de 1967, que se reproduziu no art. 165, XI, da Emenda Constitucional nº 1, de 17.10.69: "descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário".

Este direito ao emprego é revelado, ainda, pela parte final do art. 393 da Consolidação. Em casos excepcionais, mediante atestado médico, a mulher grávida é permitido mudar de função - § 4º do art. 392, na redação do Dec.-lei nº 229, de 28.2.67. Findo o período de repouso, do art. 392, é-lhe "facultado reverter à função que anteriormente ocupava" - art. 393, "in fine". Mesmo antes da Consolidação, o art. 9º, da Lei nº 21.417-A, de 17.5.32, sobre as condições de trabalho das mulheres, no comércio e na

indústria, deu à mulher, afastada do trabalho em virtude de parto ou aborto, o direito de reverter ao lugar que ocupava.

Terminado o descanso da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário, ela volta ao trabalho. Pergunta-se: poderá o empregador, nesse momento, despedi-la? Limita-se a garantia do emprego ao período do descanso? Esta é a questão.

Pondera-se, ademais, que o art. 396 e seu parágrafo único concedem, à mulher, descansos especiais, durante a jornada de trabalho, para amamentar o filho, até que este complete seis meses, ou, por mais tempo, quando o exigir a saúde.

A decisão recorrida, em dissídio coletivo, admitiu cláusula segundo a qual, cessado o período de repouso, não poderá a trabalhadora gestante ser despedida, no prazo de sessenta dias.

Funda-se o recurso em contrariedade à Constituição, por incompetência da Justiça do Trabalho, ainda em dissídio coletivo, para legislar, quer em face do art. 142, § 1º, quer do art. 43 da Constituição, combinado com o art. 8º, XVII, "b".

Diante da controvérsia suscitada nos tribunais, foram apresentados, ao Congresso Nacional, projetos de lei. Entre eles, o projeto do Senado Federal, de nº 60, de 1974, do ilustre Senador Franco Montoro, de que resultou o de nº 1.947, de 1976, que acrescenta ao art. 393 o parágrafo único: "Parágrafo único. É vedada a dispensa da mulher, a partir da comprovação da gravidez, por atestado médico oficial, até 60 (sessenta) dias após o término do auxílio-maternidade, ou do repouso disciplinado pelo art. 395, salvo o caso de falta grave, devidamente comprovada, nos termos desta Consolidação".

Esses projetos, ao que sei, continuam em andamento. O do Senado, aprovado por este, foi remetido à Câmara dos Deputados. Tais projetos roboram a tese dos recorrentes, de que a lei é que deve regular a matéria.

Desde o Tribunal Regional do Trabalho, de São Paulo, até o Tribunal Superior do Trabalho, decidiu-se a questão por analogia. O art. 543, § 3º, da Consolidação, na redação do Dec.-lei nº 229, de 28.2.67, que se refere à estabilidade temporária de empregado sindicalizado, candidato a cargo de direção ou representação sindical, é citado na fundamentação das decisões, como no despacho do eminente Ministro Mozart Victor Russomano, então Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.

Dispunha o § 3º do art. 543, na redação vigente à época da decisão: "É vedada a dispensa do empregado sindicalizado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical, até 90 (noventa) dias após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação" (§ 3º, art. 543, da CLT).

O acórdão recorrido extraiu desse dispositivo o princípio, reduzindo, porém, para sessenta dias, o prazo de noventa. Desde a Lei nº 5.911, de 27.8.73, o prazo do art. 543, § 3º, é outro: é vedada a despedida até um ano, após o final do mandato.

Regras análogas, sobre a estabilidade temporária, deparavam-se na legislação anterior à Consolidação. Por exemplo, o empregado que oferecesse denúncia, de boa fé, ou que a testemunhasse, ou ainda que depusesse em inquérito aberto para fins do regulamento de fiscalização do horário de trabalho no comércio, não poderia ser dispensado, no espaço de um ano após a denúncia ou depoimento, senão por justa causa - art. 5º do Dec. nº 22.300. O empregado que, sob fundadas razões e obediente às regras de disciplina e respeito, houvesse reclamado ou desse motivo a reclamação,

por inobservância dos preceitos do decreto que regulava a concessão de férias na indústria, não poderia ser dispensado, no espaço de um ano, sem causa justificada - art. 30 do Dec. nº 23.768.

O art. 8º da Consolidação prescreve: "As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho..."

Não discrepa, essa regra, das instituídas na Lei de Introdução ao Código Civil. Quando a lei for omissa, o juiz decidirá de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito - art. 4º. Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum - art. 5º.

Valeu-se dessas regras a decisão, ao reconhecer estabilidade temporária à gestante. Buscou a solução, por analogia, como o juiz na interpretação e aplicação da norma legal, no dissídio de natureza jurídica.

Não cabe, no recurso do art. 143 da Constituição, dizer sobre o acerto da decisão, mas, somente, se contrariou a Constituição.

O eminente Relator não conhece do recurso e assinala, com precisão: "Quanto à estabilidade provisória da gestante, há no acórdão recorrido esforço de construção que talvez transcenda os exatos limites das disposições legais pertinentes, mas que positivamente não ofende a Constituição. Foi, aliás, na intenção de cumpri-la com exatidão que ele se inspirou, e compreende-se por que: "na Constituição de 1937, contemporânea dos preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho, garantiu-se à gestante apenas o salário do período de repouso (art. 137, I), ao passo que, nas Constituições subsequentes, à semelhança da de 1934 (art. 121, "h"), garantiu-se-lhe não apenas o salário, mas, também, o emprego (CF 46, art. 157, X; CF 67, art. 158, XI; EC 1/69, art. 165, XI)".

Estou de acordo com o eminente Relator, nesta parte.

Por outro lado, o recurso compreende a fixação do chamado salário normativo, que examinei, largamente, entre outros, no RE 77.649, de 4.12.74 ("RTJ" 77/243-254). Entendo que a cláusula, no dissídio coletivo, do impropriamente denominado salário normativo, importa, para a categoria profissional a que se estende o dissídio, fixação de salário-mínimo, que não se contém na competência da Justiça do Trabalho, do art. 142, § 1º, da Constituição.

Conheço do recurso e lhe dou provimento, no tocante ao chamado salário normativo.

VOTO - O Sr. Ministro Moreira Alves - Sr. Presidente, entendendo que o Tribunal Superior do Trabalho, neste caso, interpretando o conteúdo do direito ao regresso ao emprego que tem a gestante, procurou dar-lhe conteúdo social maior do que aquele que a letra da Consolidação das Leis do Trabalho, à primeira vista, parece indicar, ou seja, a mera possibilidade de retornar. Entendeu ele, e a meu ver bem, que, cabendo ao juiz aplicar a lei de acordo com sua finalidade social, e tendo em vista o espírito que emana das normas constitucionais de proteção ao trabalhador, era muito pouco atender-se a uma interpretação rigidamente literal, admitindo-se, portanto, que a gestante tivesse apenas o direito de reingressar e imediatamente ser despedida. Daí, ter-se utilizado de interpretação teleológica, para atender ao fim social a que visa a Consolidação das Leis do Trabalho. Para declarar inconstitucional esta decisão do Tribunal Superior do Trabalho, seria mister que não houvesse lei susceptível de interpretação finalística. No caso, ela existe, razão por que não há violação do disposto no § 1º, do art. 142 da Constituição Federal.

Com estas considerações, Sr. Presidente, acompanho o voto do eminente Ministro Relator, não conhecendo do

presente recurso.

VOTO - O Sr. Ministro Cordeiro Guerra - Sr. Presidente, a decisão normativa, tomada pelo Tribunal Superior do Trabalho, sem dúvida alguma foi considerada altamente avançada e um grande êxito social, segundo lembrou, com a propriedade habitual, o eminente Ministro Eloy da Rocha, e não há, em sã consciência, quem possa se opor à idéia de dar estabilidade à mulher após o parto, assegurando-lhe não só o retorno, como também a permanência no emprego. Acho que o lado social, o lado sentimental e, talvez mesmo, até o lado econômico, possam justificar tal providência. O que me impressiona não é o fato de ter sido dado tal privilégio, o que me preocupa é o fato de me parecer que o Tribunal se antecipou ao legislador, porque a estabilidade não é matéria a ser reconhecida em tese ou normativamente pelo Poder Judiciário. Tanto isso é verdade que o eminente Ministro Eloy da Rocha disse, com a sua autoridade de Professor na especialidade, que, neste passo, a decisão fazia coisa julgada. Se fizesse, realmente, como faz uma decisão do dissídio, coisa julgada, nem por lei a coisa julgada poderia ser retirada. Quer dizer, a estabilidade concedida não podia, nem por lei, ser revogada e criar-se-ia um caso novo de estabilidade não previsto em lei.

Não podia, pois, o Tribunal, dar a estabilidade,

porque compete à União legislar sobre Direito do Trabalho. A estabilidade não pode ser concedida por sentença. Por ser reconhecida, quando a lei prevê, em cada caso.

Aí vejo a primeira questão constitucional, quer dizer, não foi respeitado o princípio da autonomia e independência entre os Poderes. A decisão impugnada legisla sobre estabilidade, embora em caso excepcional, antecipando-se - creio - ao legislador. Fez o que não podia fazer, por que invadiu atribuição do Poder Legislativo.

A Constituição diz, no art. 175, § 4º:

"Lei especial disporá sobre a assistência à maternidade, à infância e à adolescência e sobre a educação de excepcionais".

Isso é uma forma de dar assistência, amparo.

Por lei se legisla em matéria do trabalho. Não obstante, o eminente Relator disse: O Tribunal fez uma construção jurídica. O eminente Ministro Moreira Alves usou aquela expressão italiana, zona "grigia". Lamento muito ter que dissentir, mas o Tribunal não podia legislar sobre estabilidade no emprego. Se o Tribunal tinha o poder de conceder a estabilidade por 60 dias, pergunto eu, por que não uma estabilidade de 60 meses?

O Sr. Ministro Thompson Flores (Presidente - Relator) - Seria abuso de direito.

O Sr. Ministro Cordeiro Guerra - Aí torna-se patente que não podia dar uma estabilidade que só a lei pode dar. A lei pode dar uma estabilidade por 60 meses.

O Sr. Ministro Moreira Alves - V. Exa. permite? Justamente deram uma estabilidade de 60 dias, apenas para fazer valer esse direito de regresso.

O Sr. Ministro Cordeiro Guerra . O direito de regresso é uma coisa, a estabilidade outra. Está na Constituição que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude de lei. E aqui está obrigando o empregador a reconhecer uma estabilidade que a lei não criou.

O Sr. Ministro Moreira Alves - O que a Consolidação diria? É facultado retornar ao emprego. É necessário dar-se conteúdo a esse direito, é óbvio.

O Sr. Ministro Cordeiro Guerra - Se não fosse a maternidade, ela retornaria ao emprego com mais direito do que tinha antes. Acho que pode, desde que a lei determine. Para mim, trata-se de uma sentença que legisla sobre assunto de estabilidade, que é privativo do legislador, a meu ver.

"Data venia", e com pesar, conheço do recurso, nesta parte, e lhe dou provimento. Quanto à segunda parte, a respeito do salário normativo, já votei no sentido de que é legítima a aplicação aos novos empregados.

EXTRATO DE ATA

RE 79.317-SP - Rel. Min. Xavier de Albuquerque. Rectes. Sindicato da Indústria de Produtos Químicos para Fins Industriais e da Petroquímica do Estado de São Paulo e outros (Advs. Benjamin Monteiro e Jayme Borges Gambôa). Recdo. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de São Paulo (Adv. Carlos Arnaldo Selva).

DECISÃO - Pediu vista o Min. Eloy da Rocha, após o voto do Relator, não conhecendo do recurso. Plenário, 14.08.75.

DECISÃO - Pediu vista o Min. Rodrigues Alckmin, após os votos dos Mins. Relator, Moreira Alves e Leitão de Abreu, que não conheciam, e Min. Eloy da Rocha, que conhecia parcialmente e dava provimento ao recurso. Ausente, ocasionalmente, o Min. Cunha Peixoto. Votou o Presidente. Plenário, 3.3.77. Presidência do Sr. Ministro Thompson Flores. Presentes à sessão os Srs. Ministros Eloy da Rocha, Djaci Falcão. Rodrigues Alckmin, Bilac Pinto, Antonio Nleder, Xavier de Albuquerque, Leitão de Abreu, Cordeiro Guer

ra, Moreira Alves e Cunha Peixoto.

Procurador-Geral da República, o Dr. Henrique Fonseca de Araújo.

Antonio Carlos de Azevedo Braga, Secretário.

VOTO - O Sr. Ministro Rodrigues Alckmin - Nestes autos se debatem os temas referentes à extensão da estabilidade provisória concedida à gestante e ao salário normativo.

Quanto ao primeiro tema, consoante voto proferido no RE 83.860, dou integral adesão aos doutos votos proferidos aqui, pelo eminente Relator, Ministro Xavier de Albuquerque, e pelo eminente Ministro Eloy da Rocha.

Com relação ao salário normativo, já tive oportunidade de manifestar-me com extensão, em outra ocasião ("RTJ" 77/844). Tive-o como legítimo.

Não conheço do presente recurso.

EXTRATO DE ATA

RE 79.317-SP - Rel. Min. Xavier de Albuquerque.

Rectes. Sindicato da Indústria de Produtos Químicos para Fins Industriais e da Petroquímica do Estado de São Paulo e outros (Advs. Benjamin Monteiro e Jayme Borges Gambôa).

Recdo. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas de São Paulo (Adv. Carlos Arnaldo Selva).

DECISÃO - Pediu vista o Min. Eloy da Rocha, após o voto do Relator, não conhecendo do recurso. Plenário, 14.8.75.

DECISÃO - Pediu vista o Min. Rodrigues Alckmin, após os votos dos Mins. Relator, Moreira Alves e Leitão de Abreu, que não conheciam, e Min. Eloy da Rocha, que conhecia parcialmente e dava provimento ao recurso. Ausente, ocasionalmente, o Min. Cunha Peixoto. Plenário, 3.3.77.

DECISÃO - Não conheceram, vencidos os Mins. Cordeiro Guerra, Antonio Neder e Eloy da Rocha, que conheceram parcialmente e deram provimento. Ausente o Min. Moreira Alves. Votou o Min. Presidente. Plenário, 23.03.77 (Publicado no DJ de 30.9.77). Presidência do Sr. Ministro Thompson Flores. Presentes à sessão os Srs. Ministros Eloy da Rocha, Djaci Falcão, Bilac Pinto, Antonio Neder, Xavier de Albuquerque, Rodrigues Alckmin, Leitão de Abreu, Cordeiro Guerra e Cunha Peixoto. Ausente, justificadamente, o Sr. Ministro Moreira Alves.

Procurador-Geral da República o Prof. Henrique Fonseca de Araújo.

Antonio Carlos de Azevedo Braga, Secretário.

B I B L I O G R A F I A

- ALBUQUERQUE, Manoel Maurício. Pequena História da Formação Social Brasileira. Rio de Janeiro, Ed. Graal, 1981.
- ARNAULD, André-Jean. Critique de la Raison Juridique ou de la Sociologie du droit. Paris, Ed. Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1981.
- BARROSO, Carmen. A Situação da Mulher Trabalhadora no Brasil. Revista de Direito do Trabalho. Nº 14, Julho-Agosto, Ano III, São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 1978.
- BOMFIM, B. Calheiros e SANTOS, Silvério dos. Dicionário de Decisões Trabalhistas. 16a ed. Rio de Janeiro, Ed. Trabalhistas, 1980.
- _____. Dicionário de Decisões Trabalhistas. 20a ed., Rio de Janeiro, Ed. Trabalhistas, 1986.
- BONAVIDES, Paulo. Do Estado Liberal ao Estado Social. 4a ed., Rio de Janeiro, Ed. Forense.
- BUENO, Ruth. Regime Jurídico da Mulher Casada. 3a ed., Rio de Janeiro, Ed. Forense, 1972.
- BURNS, Edward Mcnall. História da Civilização Ocidental. (Western Civilizations), tradução de Lourival Gomes Machado et alii. 2a ed., Porto Alegre, Ed. Globo, 1965, Vol II
- CALMON, Pedro. História Social do Brasil. Ed. Nacional, 19 Tomo, São Paulo, 1934.
- CAMPANHOLE, Adriano e CAMPANHOLE, Hilton Lobo. Consolidação das Leis do Trabalho e legislação complementar. Ed. Atlas, 70a ed., São Paulo, 1986.
- CARBONIER, Jean. Sociologia Jurídica (Sociologie Juridique). Tradução de Diogo Leite de Campos, Coimbra, Livraria Almeida, 1979.
- CESARINO Fº, A.F. Estabilidade e Fundo de Garantia. Ed. Forense, Rio de Janeiro, 1a ed., 1968

- _____. Direito Social. Editora LTr, São Paulo, 1980.
- CHACON, G.B. e BOTIJA, F. Manual de Derecho Del Trabajo. 5a ed., Madrid, D. Marcial Pona Libros Juridicos, 1964, Vol. II.
- CHAUI, Marilena. Cultura e Democracia. Ed. Moderna, 1a ed., 1981.
- Code du Travail. 35a ed., Paris, Jurisprudence Générale Dalloz Sociéte Anonyme, 1958.
- Código Civil Brasileiro; organização dos textos, notas remissivas e índices pelo desembargador Dr. Manoel Augusto Vieira Neto. 28a ed., São Paulo, Saraiva, 1978, art. 4º.
- COELHO, Luiz Fernando. Introdução à Crítica do Direito. Curitiba, Livros HDV, 1983.
- Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos. 75a ed., Mexico, Editorial Porrúa, 1984.
- CUEVA, Mario de La. Derecho Mexicano Del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1970, t. I.
- DARANAS, Mariano. Las Constituciones Europeas. Madrid, Ed. Nacional, 1979.
- DESPAX, Michel. Le Droit du Travail. 5a ed., Paris, Presses Universitaires de France, 1981.
- DURKEIM, Emile. As Regras do Método Sociológico (Les règles de la méthode sociologique). Tradução de Maria Isaura Pereira de Queiroz, 9a ed., São Paulo, Ed. Nacional, 1978.
- ENGELS, Friedrich. A origem da família, da propriedade privada e do Estado. Tradução de H. Chaves, Editorial Presença Ltda., 3a ed., Lisboa.
- _____. Do Socialismo Utópico ao Socialismo Científico. Editora Global, 5a ed., São Paulo, 1983.

- FERREIRA, Pinto. Curso de Direito Constitucional. Editora Saraiva, Vol. 2, São Paulo, 1974.
- GENRO, Tarso Fernando. Contribuição à Crítica do Direito Coletivo do Trabalho. Porto Alegre, Ed. Síntese.
- GIGLIO, Wagner. OIT e Convenção do Trabalho ratificada pelo Brasil. São Paulo, Sugestões Literárias, 1973.
- GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. 5a ed., São Paulo, Forense, 1972.
- GOMEZ, José Maria. Elementos para uma crítica à concepção jurídicista do Estado, Seqüência Estudos Jurídicos e Políticos. nº 2, 2º semestre, Ano 1, Florianópolis, Imprensa Universitária da UFSC, 1980.
- IANNI, Otavio. O Colapso do populismo no Brasil. Ed. Civilização Brasileira, 4a ed., Rio, 1978.
- IHERING, Rudolf Von. A Luta Pelo Direito. (Der Kampf um's Recht). Tradução de Richard Paul Neto. 4a ed., Rio de Janeiro, Ed. Rio, 1983.
- JACQUES, Paulino. A Constituição Explicada. Ed. Forense, 3a ed., Rio, 1970.
- Jornal do Brasil, Rio de Janeiro, 1º Caderno, 11.10.1980.
- KELSEN. Hans. Teoria Pura do Direito. Editor Armênio Amado, 4a ed., Coimbra, 1976.
- La Mujer en Cuba Socialista - Publicación Oficial del Ministerio de Justicia, Ciudad de La Habana, Empresa Editorial Orbe, 1977.
- LACAMBRO, Luiz Legaz y, citado por MACHADO FILHO, Sebastião. Revista LTr, São Paulo, Editora LTr, Vol. 50, março/1986.
- LEÃO XIII, Papa. citado por HENGSBACH, Friehelm. O direito ao trabalho na concepção da Igreja. Desemprego e Direito ao Trabalho. Rio de Janeiro, Editora Vozes Limitada, 1982.

LEFRANC, Georges. Le Syndicalisme dans le Monde. Paris, Presses Universitaires de France, 1958.

LIMA, Alceu Amoroso, prefaciando MOREIRA, Adriano et alii. Legado Político do Ocidente. São Paulo, DIFEL, 1978.

MACIEL, José Alberto Couto. Comentários às Decisões do Supremo Tribunal Federal em Matéria Trabalhista. São Paulo, Editora LTr, Vol. I. 1982.

MARANHÃO, Délio. Direito do Trabalho. 5a ed., Rio de Janeiro, Ed. Fundação Getúlio Vargas, 1977.

MARX, Karl. El Capital. Crítica da Economia Política. Vol. I, Editora Fondo de Cultura Economica, México, 1973.

MELLO, Celso Duvivier de Albuquerque. Curso de Direito Internacional Público. 6a ed., Rio de Janeiro, Ed. Freitas Bastos, 1979, Vol. I

MELLO, Osvaldo. Sobre Política Jurídica, Seqüência Estudos Jurídicos e Políticos. nº 1, 1º semestre, Ano 1, Florianópolis, Imprensa Universitária da UFSC, 1980.

MIAILLE, Michel. Uma Introdução Crítica ao Direito. Lisboa, Moraes Ed., 1979.

MIRANDA, Pontes de. Tratado de Direito Privado. 3a ed., Rio de Janeiro, Ed. Borsoi, 1972. Vol. 1.

..... Comentários à Constituição, com a Emenda nº 1, de 1969. 2a ed., São Paulo, Ed. Revista dos Tribunais, 1974, Tomo VI.

..... Tratado de Direito Privado. 4a ed., Rio de Janeiro, Ed. Borsoi, 1972. Vol 1.

MORAES FO, Evaristo de. O Problema do Sindicato Único no Brasil. Ed. Alfa-Ômega, 2a ed., São Paulo, 1978.

..... Da Ordem Social na Nova Constituição Brasileira. Revista LTr. Vol. 50, nº 3, São Paulo, LTr, 1986.

- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A Política Trabalhista e a Nova República. São Paulo, Ed. LTr, 1985.
- OLEA, Manuel Afonso. Manuel Derecho del Trabajo. 3a ed., Madrid, Universidade de Madrid, 1974.
- PASOLD, César Luiz. Função Social do Estado Contemporâneo. Florianópolis, IOESC, 1984.
- PAULO VI, Papa. Citado por HENGSBACH, Friedhelm. O direito ao trabalho na concepção da Igreja. Desemprego e Direito ao Trabalho. Rio de Janeiro, Editora Vozes Limitada, 1982.
- POSADA, citado por BOTIJA, E. Perez. Derecho del Trabajo. 6a ed., Madrid, Ed. Tecnos.
- Revista LTr, São Paulo, Ed. LTr, Vol 43, set/1979.
- Revista Legislação do Trabalho, São Paulo, LTr, 1979, nº 43.
- REHBENDER, Manfred. Sociologia del Derecho. Pirâmide, Madrid, 1981.
- RIVERO, J. e SAVATIER, J. Droit du Travail. Paris, Presses Universitaires de France, 1978.
- RODRIGUES, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo, Ed. LTr, 1978.
- SANSEVERINO, Luisa Riva. Curso de Direito do Trabalho (Diritto del lavoro). Tradução de Elson Gottschalk. São Paulo, LTr, 1976.
- Elementi di diritto sindacale I del lavoro. Contratti collettivi i controversie colettivi di lavoro. Padova, CEDAM, 1965.
- Il contratto collettivo di lavoro nell'ordinamento italiano. Padova, CEDAM, 1965
- SMITH, Adam. Investigação sobre a Natureza e as Causas da Riqueza das Nações. Os Pensadores. 1a ed., São Paulo, Ed. Abril Cultural, 1974.

Social and Labour Bulletin. BIT. Genebra, nº 1/78.

SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas.
Instituições de Direito do Trabalho. Ed. Freitas Bastos,
6a ed., Rio, 1974.

URBINA, Alberto Trueba e BARREIRA, Jorge Trueba. Ley Fede-
del Trabajo de 1970 - Reforma Procesal de 1980. 51a ed.,
Mexico, Editorial Porrúa, 1984.

WARAT, Luiz Alberto. Ensino e Saber Jurídico. Ed. Eldorado,
Rio, 1977.

_____. Mitos e Teorias na Interpretação da Lei.
Ed. Síntese, Porto Alegre, 1979.

WEBER, Max. Ensaio de Sociologia e outros Escritos. Ed. A-
bril, 1a ed., São Paulo, 1974.

_____. Parlamentarismo e Governo numa Alemanha
reconstituída. Ed. Abril Cultural, Coleção "Os Pensado-
res", 1a ed., 1974.

WEFFORT, Francisco Corrêa. O Populismo na Política Brasilei-
ra. 2a ed., Rio de Janeiro, Ed. Paz e Terra, 1980.