

EMPREGADOS DO ESTADO

SERVIDORES DE CARÁTER TEMPORÁRIO

Tribunal

TST

Julgado em

06/04/1981

CONTRATO A PRAZO CERTO — SE IMPEDE O GOZO DA LICENÇA

RESUMO

- ... Como muito bem sustentado nas excelentes razões recursais, "a Consolidação das Leis do Trabalho, atendendo a princípios contidos na Constituição Federal e nos ordenamentos internacionais de proteção ao trabalho, contempla em seu art. 372 e seguintes, as normas reguladoras das condições especiais ao trabalho da mulher. - Particularmente quanto à proteção à maternidade disciplina o art. 391 e seu § único: "Art. 391 - Não constitui justo motivo para rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. § 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." - Como se vê, o legislador pátrio foi bastante ambíguo na relação destas normas, colocando termos de conceitos absolutamente inadequados ao objetivo da regra. O emprego da expressão "não constitui justo motivo" não deve ser entendido como sinônimo de "justa causa", disciplinadas no art. 482, da CLT, sendo totalmente dispensável qualquer consideração a respeito dada a obviedade da conclusão. - Indaga-se então, qual a intenção do artigo. - Buscando as origens da legislação consolidada constata-se que o Decreto nº 21.417 - A de 17-05-1932, publicado no Diário Oficial de 10 de maio do mesmo ano, apresentava a seguinte redação ao artigo que deu origem ao atual 319, da CLT: "Art. 13 - Aos empregadores não é permitido despedir a mulher grávida pelo simples fato de gravidez e sem outro motivo que justifique a dispensa." - Diante deste texto ressalta de imediato a dúvida se o legislador da CLT, ao redigir o art. 391, teria pretendido limitar ou ampliar o direito assegurado no art. 13 supra mencionado. - Tendo-se presentes as razões que determinaram a Consolidação da Legislação Trabalhista somos tentados a nos inclinar à segunda hipótese. - Isso também por que se a expressão, utilizada "não constitui justo motivo" não pode ser admitida como sinônimo de falta grave, o artigo perde qualquer conteúdo normativo, desde que não haja outra intenção, dada a prerrogativa de denúncia vazia do contrato de trabalho por parte do empregador. Consequentemente entramos em conflito com um princípio de interpretação de que nada consta na lei por acaso, tudo tem um sentido. Em outras palavras, o art. 291 contém um regramento que não está sendo devidamente entendido e aplicado. - Assim, se "justo motivo" não é "justa causa", só pode ser entendido que se quis dizer é que a "gravidez e o matrimônio não são motivos para a rescisão contratual" isto é, o fato da mulher encontrar-se grávida ou ter casado constroem o direito da rescisão contratual unilateral de parte do empregador. -

..... - ... Particularmente, ainda em relação à gestante, há outras disposições que, caso ocorresse a demissão seriam frustradas. Assim a própria norma constitucional de que tem ela direito ao "descanso remunerado antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário" se tornaria prejudicada, sendo cumprida apenas pelos empregadores que respeitam o emprego da gestante espontaneamente. A prática porém nos tem demonstrado a demissão da empregada tão logo haja ciência do seu estado. E as normas que tem por finalidade a proteção estão sendo desvirtuadas, pois em razão das próprias, fugindo aos seus compromissos, os empregadores vêm sistematicamente emitindo as gestantes. - - Temos que as rescisões de contratos de trabalho das gestantes em última análise constituem um abuso de direito. Citando PEDRO BAPTISTA MARTINS considera-se que "segundo o critério objetivista, o que importa considerar é o caráter antisocial do ato danoso. Para isto, não é preciso deter-se no duro e penoso exame dos motivos íntimos que teriam presidido à deliberação do

agente"... "Realmente, exercício anti-social ou anti-funcional do direito, desvio do direito de sua finalidade econômica ou social, ausência de motivos sérios e legítimos, falta de utilidade ou de interesse, exercício normal ou irregular são critérios vários sugeridos pela doutrina para facilitar ao juiz a apreciação do ato abusivo." - Em razão destes ensinamentos é lícito concluir-se que durante o período de gestação o exercício pelo empregador de sua faculdade de rescisão unilateral do contrato constituem um abuso de direito. Cabe agora investigar qu

EMENTA

A regra estabelecida pelo Prejulgado 14 (*), em harmonia com a mais recente orientação jurisprudencial, em reconhecer a estabilidade provisória à gestante, leva à conclusão de que não será a fixação de prazo certo no contrato que irá impedir o gozo de licença-maternidade com o pagamento dos salários correspondentes e suas consequências.