

# A Constituinte e a proteção à mulher

13 ABR 1988

ALMIR PAZZIANOTTO PINTO

FOLHA DE SÃO PAULO

Com mais vigor ressurgem a antiga questão da mulher quando a sua condição de gestante ou de mãe é encarada pelo empregador, na área da iniciativa privada, como um fator impeditivo da eficiente e assídua prestação de serviços e, portanto, da sua contratação como empregada ou da continuidade do contrato de trabalho.

O tema nada tem de original, mas conserva a sua atualidade, exponenciada porque o mercado de trabalho segue sendo restritivo e discriminatório em condições normais à mulher —salvo o caso das altamente especializadas— e vive um clima de semi-recessão, por fatores em parte políticos, em parte econômicos.

A convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho, revendo e atualizando os termos da convenção nº 3, de 1919, manteve o descanso da empregada gestante durante o período mínimo de 12 semanas, admitindo, entretanto, que fosse dividido em dois, a critério da legislação de cada país signatário, desde que após o parto o descanso seja pelo menos de seis semanas.

No Brasil, no final dos anos 60 e no início da década de 70, as mulheres —e apenas algumas delas— lutaram pela estabilidade temporária das gestantes e pelo cumprimento dos dispositivos constitucionais e legais relativos à proteção à maternidade e à infância como aquele que impõe a manutenção, pelas empresas onde trabalhem mais de 30 mulheres de idade superior a 16 anos, do local apropriado à guarda e assistência aos seus filhos na idade de amamentação.

Dois acontecimentos importantes ocorreram nessa época: um de natureza legislativa, atribuindo à Previdência Social responsabilidade pelo pagamento, que até então

competia os empregadores, das 12 semanas de afastamento pré e pós parto, conforme previsto pelo artigo 392 da CLT; o segundo fato, de origem judicial, consistiu na interpretação social do artigo 165, inciso XI, da Constituição de 67 (emenda 1/69), que assegura “descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário”.

A partir de dois dissídios coletivos do setor químico-farmacêutico de São Paulo —processos TST-DC 126/73 e 91/73—, o Tribunal Superior do Trabalho, exercendo de modo criativo e com sensibilidade o seu poder normativo, considerou as empregadas gestantes estáveis desde a concepção do filho, e ampliou a proteção legal pelo período de até 60 dias depois da data da reassunção do emprego, findo o afastamento compulsório e remunerado. Até então agiam os empregadores como se a empregada grávida tivesse direito a apenas 12 semanas de salários adicionais, se despedida injustamente.

Após essas sentenças, e algumas passageiras oscilações da jurisprudência, a denominada estabilidade provisória de gestante tornou-se um direito assegurado, dele não se beneficiando apenas trabalhadoras urbanas ou rurais de pequena capacidade de organização. Desde então, numerosos julgados deram solidez à jurisprudência do TST e incontáveis convenções e acordos coletivos reconheceram a estabilidade da gestante, muitas vezes por período superior a 60 dias depois de retomada o trabalho.

A aprovação, em primeiro turno de votação, pela Assembléia Nacional Constituinte, da “licença remunerada à gestante, sem prejuízo do

emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias” e da “assistência gratuita aos filhos e dependentes até seis anos de idade, em creches e pré-escolas” reacende as discussões sobre esses assuntos, e informações recém-chegadas ao Ministério do Trabalho mencionam empresas que retomaram o processo de demissão das suas empregadas e passaram a exigir atestados de esterilização. Essas notícias são um sintoma vivo da resistência que novos dispositivos encontrarão junto a empresários incapazes de entender as suas responsabilidades sociais e dispostos a se servirem de meios violentos e antiéticos, na busca de salvaguardas para os seus interesses, nem sempre legítimos.

Frente ao texto do projeto, e confrontando-o com os seus antecessores das Constituições de 1946 e 1967, homogêneos ao garantirem emprego e salários às gestantes, cabe perguntar se os 120 dias expressamente propostos estão incluídos nos nove meses de gestação e se deverão ser divididos em períodos, de acordo com a convenção da OIT, e com o nosso sistema legal? Serão 120 dias de descanso, dentro de um período de 270 dias, correspondente a gravidez normal? Serão pagos pelo empregador, ou, como salário maternidade, continuarão incluídos entre as prestações da Previdência Social? A garantia do emprego limita-se ao período de 120 dias, ou abrange toda a gestação e se projeta durante certo tempo, após o regresso ao trabalho?

Julgo que o texto aqui examinado dirige-se no sentido de não prejudicar os direitos já consolidados e que têm assegurado às gestantes, no seu interesse e no interesse do nascituro, os salários e o emprego, ao qual

deve voltar depois de cumprir o período de repouso.

Nesta linha de raciocínio, não vejo obrigatoriamente na estipulação do prazo de duração do direito pela Constituição, uma vez que a lei ordinária cuidará disso, como já o fez. Será essencial que a lei, atualizada, proteja a trabalhadora e seu filho, combinando a garantia do descanso com a garantia do emprego e a assistência aos filhos em idade de amamentação. Mesmo que a mãe retorne ao seu trabalho 90 ou 120 dias depois do parto, se não houver onde e com quem deixar seu filho, o problema, para ela, continuará sem solução. Por outro lado, havemos de admitir não ser boa a idéia de se entregar às empresas a responsabilidade pela edificação de creches.

A CLT fez isso há tempo, mas as creches não existem. Recentes experiências demonstram a preferência dos trabalhadores pelas instituições dessa natureza mantidas pelo poder público municipal e eventualmente estadual, em regime de convênio, com instalações na própria comunidade ou em locais de fácil acesso para as mães.

Assolado por graves problemas sociais, particularmente entre a população infantil carente, nosso país deve empreender ações de combate às altas taxas de mortalidade e de desnutrição nessa área, se pretende contar futuramente com uma população inteligente, sadia, produtiva. A Constituinte deixa claras as suas preocupações. Faça votos de que obtenha bons resultados.

ALMIR PAZZIANOTTO PINTO, 51, advogado trabalhista, é o ministro do Trabalho do governo Sarney; foi deputado estadual (PMDB-SP) e secretário do Trabalho do Estado de São Paulo (governo Montoro).