



A C O R E A
S D C C U

PISO NORMATIVO DE EMPREGADO MENOR. Vulnera o art. 5º, caput, da Constituição Federal, cláusula que prevê piso normativo mais baixo para empregadores menores de 18 anos, porque discriminatória, além de não considerar o aspecto afeto ao desempenho profissional. ESTABILIDADE À GESTANTE. FIXAÇÃO DE PRAZO DECADENCIAL PARA COMUNICAR A GRAVIDEZ AO EMPREGADOR. Não se desarmoniza com o sistema constitucional e legal pátrio a cláusula que fixa prazo razoável para que a trabalhadora, demitida sem justa causa, comunique ao empregador estado gestacional. Tal disposição regulamenta norma mandamental e combate a má-fé e o abuso de direito. Todavia inviável o estabelecimento de prazo decandencial para o exercício do direito. Recurso Ordinário conhecido e provido em parte.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo n° TST-RODC-368.268/97.0, em que é Recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO** e Recorridos **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE E EMPRESAS DE ASSESSORIA, CONSULTORIA, PERÍCIA E AUDITORIA CONTÁBIL DE PORTO ALEGRE** e **SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS, ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SESCON**.

A representação profissional dos empregados em escritórios de contabilidade, assessoria, consultoria, perícia e auditoria contábil de Porto Alegre e outros municípios ajuizou dissídio coletivo de natureza econômica, pretendendo revisão de instrumento normativo anterior (fls. 2/13).

Entre os documentos juntados com a Exordial e aqueles trazidos após a instauração da instância, destacam-se os seguintes: ata da AGE (fls. 15/18), lista de presenças (fls. 19/20), atas e correspondências relativas à negociação prévia (fls. 21/24 e 55), edital de convocação (fl. 50).



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROC. Nº TST-RODC-368.268/97.0

A fl. 59 as partes informam a celebração de acordo e requerem à homologação pelo TRT.

Colhido oralmente o parecer da Procuradoria Regional (cf. fl. 81), o Eg. Regional, nos termos da decisão de fls. 83/84, homologou integralmente a conciliação ocorrida.

Inconformado, o **Parquet** interpõe Recurso Ordinário, mediante as razões de fls. 86/96. Insurge-se contra as cláusulas 4 e 11, que dispõem sobre piso normativo (salário do menor) e estabilidade gestante, respectivamente.

O apelo foi admitido pelo Despacho exarado à fl. 97 e contrariado pelo Suscitado por meio das razões de fls. 101/106.

Deixei de remeter os autos à d. Procuradoria-Geral do Trabalho, em face do disposto no art. 113, par. 1º, do RITST.

É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Apelo tempestivamente apresentado (cf. fls. 85/86), firmado por Procuradora do Trabalho na defesa dos interesses coletivos.

Conheço.

2. MÉRITO

2.1. Cláusula 4ª - Piso Normativo - salário do menor

A cláusula homologada pelo TRT e objeto da presente impugnação possui a seguinte redação:

"Cláusula quarta - Salário Mínimo Profissional: Ficam instituídos os seguintes Salários Mínimos Profissionais:

I - Para os empregados que exerçam suas atividades nos municípios de Porto Alegre, Alvorada, Cachoeirinha, Campo Bom, Canoas, Gravataí, Novo Hamburgo e São Leopoldo:

AB/GC/js



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROC. N° TST-RODC-368.268/97.0

a) R\$ 200,00 (duzentos e cinco reais) para os empregados em geral;

b) R\$ 149,00 (cento e quarenta e nove reais) para os empregados que exerçam as funções de "office-boy" e os encarregados de serviço de limpeza.

c) R\$ 123,00 (cento e vinte e três reais) para os empregados menores de 18 (dezoito) anos de idade que exerçam as funções de "office-boy";

II - Para os empregados que exerçam suas atividades nos municípios de Eldorado do Sul, Estância Velha, Esteio, Guaíba, Nova Santa Rita, Portão, Sapucaia do Sul e Viamão.

a) R\$ 196,00 (cento e noventa e seis reais) para os empregados em geral;

b) R\$ 146,00 (cento e quarenta e seis reais) para os empregados que exerçam as funções de "office-boy" e os encarregados de limpeza;

c) R\$ 121,00 (cento e vinte e um reais) para os empregados menores de 18 (dezoito) anos de idade que exerçam as funções de "office-boy". (fl. 61)

Sustenta o Recorrente que a cláusula fere o princípio constitucional da igualdade porque implica "discriminação do trabalhador menor de idade" (fl. 92).

A Eg. SDC, em recente julgado, proferiu decisão assim ementada, **verbis**:

"SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL - Os empregados menores não podem ser discriminados em cláusula que fixa salário mínimo profissional para a categoria. Recurso provido parcialmente." (Ac. SDC 817/97, RODC 347.002/97.0, rel. Min. Lourenço Prado, dec. unânime, DJ 1/8/97, sc. I, pp. 34.200/34.201)

Compactuo com tal posicionamento, haja vista a cláusula estabelecer, como único critério para a redução do salário normativo, a idade, de modo a evidenciar o caráter discriminatório do comando, ao arrepio do art. 5º, **caput**, da Carta Magna.

Dou provimento para retirar a expressão "menores de 18 anos de idade" dos itens I.C e II.C. da Cláusula 4ª.



2.2. Cláusula 11 - Estabilidade à Gestante

Estabelece a cláusula homologada:

"Cláusula Décima primeira - Estabilidade Provisória da Empregada Gestante: É assegurada a estabilidade no emprego durante a gravidez até 90 (noventa) dias após o retorno do benefício previdenciário.

Parágrafo Único: Nas rescisões de contrato sem justa causa a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 30 (trinta) dias após a data do término do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula."
(fl. 62)

Entende o Recorrente que a cláusula fere preceito constitucional, uma vez que prevê a decadência do direito à estabilidade.

Data venia, não vislumbro ofensa à disposição mandamental que garante a estabilidade. Ao contrário, a meu ver, a cláusula regula o exercício do direito à estabilidade, de modo que a empresa não fique à mercê das trabalhadoras, até o término do prazo prescricional da propositura de Reclamação Trabalhista.

Confirmada a gravidez pela empregada demitida sem justa causa, deve ela procurar seu empregador para demonstrar o equívoco na hora da rescisão. O direito não pode respaldar má-fé de quem, sabendo ser detentor de estabilidade, omite de seu empregador o fato gerador da mesma para, depois, buscá-la em juízo. Assim, tenho que a cláusula encontra respaldo no sistema legal brasileiro. Todavia, a previsão de decadência do direito não merece prosperar, por desarmonizar-se com os princípios tutelares do direito do trabalho, consoante reiterada jurisprudência desta Seção de Dissídios Coletivos.

Dou provimento parcial para excluir do texto final a frase: "sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula".

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, dar provimento ao recurso para excluir da cláusula 4ª do acordo homologado, que institui salários mínimos profissionais, a expressão "menores de 18 (dezoito) anos de idade"; também por unanimidade, dar provimento



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

PROC. N° TST-RODC-368.268/97.0

ao recurso para excluir da cláusula 11 do acordo homologado, que trata da estabilidade provisória da empregada gestante, a parte final do seu parágrafo único, assim redigida: "sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula".

Brasília, 24 de março de 1998.

ORIGINAL
ASSINADO

ALMIR PAZZIANOTTO PINTO
(CORREGEDOR-GERAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO,
NO EXERCÍCIO DA PRESIDÊNCIA)


ARMANDO DE BRITO
(RELATOR)

Ciente:

ORIGINAL
ASSINADO
JONHSON MEIRA SANTOS
(SUBPROCURADOR-GERAL DO TRABALHO)