

EMENDA N° - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para suprimir o Art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passam a vigorar com a seguinte redação:

JUSTIFICAÇÃO

Hoje a CLT consagra, por conquistas históricas, em diversos artigos situados em Seção específica (Seção V – Da Proteção à maternidade), a proteção à mulher gestante e à maternidade. Entre os principais direitos assegurados, nós listamos:

- 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. (Art. 391)

- 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. (§ único, Art. 391)

- A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista no ADCT da CF88. ([Art 391-A](#))

- A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. ([Art. 392](#))

- Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. ([§2º, Art. 392](#))

- Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. ([§3º, Art. 392](#))

- É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. ([§4º, Art. 392](#))

- À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade. ([Art. 392-A](#))

- Durante o período de licença-maternidade, 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.

E finalmente chegamos, no texto vigente, ao Art. 394-A, que o PLC pretende alterar:

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

Eis, abaixo, o texto proposto pelo PLC

“Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da CF, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213/91, durante todo o período de afastamento.”(NR)

Está nítida a limitação e o cerceamento de direitos a mulher gestante ou lactante. É inadmissível que o contexto fundamental desta chamada Reforma Trabalhista concentre-se na limitação e na extinção de conquistas históricas de proteção à mulher trabalhadora.

De forma, que apelo a meus pares o apoio a esta emenda ao suprimir a nova proposta de redação do Art. 394-A, que na prática restitui o texto vigente na CLT.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**