



## SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador CID GOMES

SF/19282.11338-82

## PARECER N° , DE 2019

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 232, de 2018, da Senadora Lúcia Vânia, que *acrescenta os arts. 394-B, 452-I, 452-J, 452-K, 452-L, 452-M, 452-N, 452-O e 452-P à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a proteção da empregada gestante, e revoga os arts. 394-A e 452-A.* ”.

Relator: Senador **CID GOMES**

### I – RELATÓRIO

Vem ao exame desta Comissão de Assuntos Sociais (CAS) o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 232, de 2018, da Senadora Lúcia Vânia, para dispor sobre a proteção da empregada gestante e lactante e sobre o contrato de trabalho intermitente.

Em relação à empregada gestante e lactante, o projeto, em sua parte substantiva, prevê que:

- empregada gestante será afastada preventivamente de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres assim que comunicada a gestação ao empregador pelo período correspondente ao da gestação;



SF/19282.11338-82

- o exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança;

- empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança;

- quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada 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 no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento;

- cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal.

No que concerne ao contrato de trabalho intermitente, a proposição reproduz, com pequenas alterações, as mudanças ao contrato de trabalho intermitente propostas pela Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, que teve seu prazo de vigência encerrado no dia 23 de abril de 2018.

Dentre as principais mudanças, destacam-se:

- determina-se que o contrato de trabalho intermitente deverá ser celebrado por escrito e registrado em carteira de trabalho, ainda que previsto em convenção ou acordo coletivo, e estabelece também integrantes básicos deste contrato de trabalho;

- facilita-se às partes convencionar no instrumento contratual os locais de prestação de serviços, os turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços, as formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços e o formato de reparação recíproca em caso de cancelamento de serviços previamente agendados;

- caracteriza-se o significado de inatividade para o contrato intermitente e disciplina-se que durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros empregadores, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra

SF/19282.11338-82



modalidade de contrato de trabalho, inclusive àqueles que exerçam a mesma atividade econômica;

- considera-se rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente caso decorridos 3 meses sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente;

- todas as rescisões do contrato intermitente, ressalvados nos casos previstos no art. 482 e 483 da CLT, se darão pelos termos do distrato, ou demissão negociada, no qual o trabalhador recebe por metade o aviso prévio e a indenização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, mas acessa 80% do seu saldo na conta vinculada do mesmo Fundo;

- propõe-se mecanismo de quarentena de 18 meses entre a demissão e contratação do mesmo trabalhador em regime de contrato intermitente. O dispositivo permanecerá válido pelo prazo de 3 (três) anos.

Ao justificar sua proposta, o autor alega:

Mais importante para todos os interessados é que o Senado Federal se manifeste rapidamente sobre assuntos tão relevantes, estabelecendo parâmetros confiáveis e que possibilitem a segurança jurídica nas relações de trabalho e a retomada do crescimento econômica no Brasil. No prazo regimental, não foram oferecidas emendas ao projeto.

Após o exame desta Comissão caberá à Comissão de Assuntos Econômicos e, em caráter terminativo, à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania deliberar sobre a proposição.

No prazo regimental não foram apresentadas emendas.

## **II – ANÁLISE**

Compete à CAS, nos termos do art. 100, inciso I, do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), discutir e votar proposições que disponham sobre relações de trabalho.

**1.** Em relação ao trabalho da gestante ou lactante, vale lembrar que o Supremo Tribunal Federal (STF) considerou inconstitucional as disposições incluídas pela reforma trabalhista que possibilitam gestantes e

lactantes trabalharem em atividades insalubres. Nesse sentido, os §§ 1º e 2º do art. 394-B da CLT, conforme proposto pelo projeto, ficam prejudicados.

Em relação ao § 3º, ao estabelecer que quando não for possível à gestante ou a lactante afastar-se de ambiente insalubre na empresa e não puder exercer suas atividades em local salubre, a hipótese ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. A despeito de seu mérito e dos nobres propósitos presentes no dispositivo, não consta da Justificação da proposição a indicação da correspondente fonte de custeio para bancar o alongamento do benefício do salário-maternidade, sem o que o dispositivo estará contrariando frontalmente o art. 195, § 5º, da Constituição Federal:

#### **Art. 195.....**

---

.....  
§ 5º Nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total.  
.....

Por fim, no que concerne ao § 4º, que determina ser obrigação da empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, observa-se que a referência ao art. 248 da Constituição Federal está fora de contexto, tornando inócuas a norma que se pretende implementar.

Assim, oportuno o restabelecimento da redação do art. 394-A vigente antes da reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467, de 2017).

**2.** Em relação às mudanças referentes ao contrato de trabalho intermitente, o projeto não avança no quesito proteção ao trabalhador, pois mantém nessa modalidade de contrato, permissão para sua utilização para qualquer atividade, bem como pode favorecer a substituição de contratos de trabalho mais benéficos pelo intermitente.

Para a Juíza do Trabalho Eliana dos Santos Alves Nogueira (O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano; *in* Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região, n. 51, p. 127-148, jul./dez. 2017), ao prever a possibilidade de uso do trabalho intermitente para qualquer atividade, sem qualquer limitação quanto à sua utilização (seja quanto às atividades, seja quanto ao número máximo de horas, dias ou meses de trabalho dentro de um



SF/19282.11338-82

determinado arco temporal), arrisca substituir contratos de trabalho por tempo determinado ou indeterminado por contratos formalmente precários.

Mais ainda, o trabalhador fica à mercê do empregador quanto à gestão de seu tempo de trabalho e arrisca, acima de tudo, viver em uma situação de espera permanente com obrigação moral de resposta (natural para o empregado subordinado), tornando inconciliável sua vida pessoal e sua vida profissional, aliada à absoluta imprevisibilidade de ganhos para sustento próprio e de sua família.

A manutenção do contrato intermitente para qualquer atividade (empresarial ou não - eis que a lei não fez distinção entre elas) pode ter o efeito benéfico de regularizar todo e qualquer trabalho, no qual a ausência de trabalho subordinado venha a ser definida pela eventualidade ou não continuidade da prestação laborativa. No entanto, um modelo com tal amplitude arrisca tornar-se substituto dos contratos de trabalho standards, e, com isso, tornar regra a precarização típica deste tipo de contratação, seja para empregados, seja para empregadores.

Devido a essas restrições ao contrato de trabalho intermitente, defendemos sua discussão em foro adequado e voltado unicamente para esse fim, tendo em vista a complexidade do tema.

Ao par desses aspectos, o presente projeto não poderia tratar de dois temas que não guardam relação entre si, não se encontrando, portanto, em consonância com o art. 7º da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, que *dispõe sobre a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis, conforme determina o parágrafo único do art. 59 da Constituição Federal, e estabelece normas para a consolidação dos atos normativos que menciona*, que diz:

**Art. 7º** O primeiro artigo do texto indicará o objeto da lei e o respectivo âmbito de aplicação, observados os seguintes princípios:

I - excetuadas as codificações, cada lei tratará de um único objeto;

II - a lei não conterá matéria estranha a seu objeto ou a este não vinculada por afinidade, pertinência ou conexão;

III - o âmbito de aplicação da lei será estabelecido de forma tão específica quanto o possibilite o conhecimento técnico ou científico da área respectiva;

SF/19282.11338-82

IV - o mesmo assunto não poderá ser disciplinado por mais de uma lei, exceto quando a subsequente se destine a complementar lei considerada básica, vinculando-se a esta por remissão expressa.

Em conclusão, propomos ao final, por meio de Substitutivo, tão somente o restabelecimento da redação do art. 394-A vigente antes da reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467, de 2017).

### **III – VOTO**

Pelas razões expostas, nosso voto é pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 232, de 2018, nos termos do seguinte substitutivo:

#### **EMENDA N° - CAS (SUBSTITUTIVO)**

#### **PROJETO DE LEI DO SENADO N° 232, DE 2018**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o trabalho da gestante e da lactante em atividades insalubres.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** O art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“**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.

.....” (NR)

**Art. 2º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão,



SF/19282.11338-82

, Presidente

, Relator

SF/19282.11338-82