

COMISSÃO DE TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO E DE SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 935, DE 2007

Acrescenta § 3º ao art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a realização de serviços voluntários pelas mães empregadas, nas creches ou locais apropriados para guarda dos filhos, no período de amamentação, mantidos pelas empresas.

Autor: Deputada ÍRIS ARAÚJO

Relator: Deputado LAERCIO OLIVEIRA

I – RELATÓRIO

Vem a esta Comissão para exame o Projeto de Lei nº 935, de 2007, de autoria da Deputada Federal Íris de Araújo, que *“acrescenta § 3º ao art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a realização de serviços voluntários pelas mães empregadas, nas creches ou locais apropriados para guarda dos filhos, no período de amamentação, mantidos pelas empresas”*.

Logo, o artigo 389, da Consolidação das Leis do Trabalho, passará a vigorar acrescido de um parágrafo em que será permitida a realização de serviços voluntários, pelas empregadas que se encontram em período de aleitamento, nas creches ou locais apropriados mantidos pela empresa contratante, durante um dia a cada quinquena, em sistema de rodízio e sem prejuízo da respectiva remuneração e direitos trabalhistas.

Após despacho da presidência da Câmara dos Deputados, a presente proposição foi encaminhada à Comissão de Trabalho, Administração e de Serviço Público e cabe a nós apresentar parecer no tocante à sua apreciação.

Aberto prazo, não foram recebidas emendas nesta Comissão.

É o relatório.

II – VOTO

Na forma do disposto no Regimento Interno da Câmara dos Deputados, conforme art. 32, XII, “a”, cabe a esta Comissão Permanente a análise de matéria trabalhista, seja urbana, seja rural, no que tange o seu mérito. Sendo assim, passamos ao parecer tratando dos juízos de conveniência e oportunidade da proposição.

O art. 389, seus incisos I a IV, da CLT, inseridos dentro do capítulo direcionado às mulheres, estabelecem algumas obrigações do empregador, dentro da perspectiva de proporcionar ambiente de trabalho saudável e compatível com as necessidades das trabalhadoras. Os §§ 1º e 2º, do referido artigo, permitem ao empregador optar em possuir creche própria ou proporcionar o citado benefício por meio de convênio com entidades públicas ou particulares.

Ocorre que, apesar de louvável a iniciativa, verificamos que não foi levado em conta o impacto que isso traria ao mercado de trabalho brasileiro e, também, as bases norteadoras do trabalho solidário. Incentivar ações filantrópicas é justificável, mas impor ao empregador a responsabilidade de arcar financeiramente com a falta de seu funcionário significa atentar contra a ordem econômica e social.

Portanto, ressaltamos o fato de que TRABALHO VOLUNTÁRIO É AQUELE EM QUE O CIDADÃO NÃO É REMUNERADO. Nesse sentido, colacionamos o seu sentido legal:

“Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.”
(grifos nossos).

Dessa forma, a aprovação deste projeto implicará na revogação da essência do serviço social, pois sua falta será abonada e o empregado será beneficiado recebendo a remuneração daquele dia não trabalhado. Portanto, incluir na legislação trabalhista uma regra de serviço voluntário com direito a remuneração é conceder à atividade um *status* de negócio jurídico laboral.

Ou seja, o cerne da questão é a inexistência absoluta de vínculo empregatício na relação gerada, de forma a não implicar em benefícios previdenciários e fiscais, conforme o disposto na Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Mas com a aprovação da suspensão do trabalho ora pretendida e, consequentemente, a violação do princípio do voluntariado, serão gerados todos os efeitos citados.

Logo, a presente proposição, no tocante ao mérito, não merece prosperar, pois fere diretamente a base norteadora do trabalho solidário em nosso país. E, apenas para auxiliar o trabalho da Comissão de Constituição, de Justiça e de Cidadania, apresento, a seguir, os fundamentos jurídicos que dão fulcro à rejeição da questão.

O art. 389, da CLT, inseridos dentro do capítulo direcionado às mulheres, estabelece algumas obrigações do empregador dentro da perspectiva de proporcionar um ambiente de trabalho saudável e compatível com as suas necessidades.

Os §§ 1º e 2º, do referido artigo, permitem ao empregador optar em possuir creche própria ou proporcionar o citado benefício por intermédio de convênio com entidades públicas ou particulares. Contudo, a proposição em análise pretende justificar a ausência da mãe trabalhadora, no emprego, de um dia a cada quinzena, para exercer serviço voluntário, sem prejuízo de seu salário.

Ao empregador é concedida a prerrogativa legal de descontar do salário de seu empregado(a) o valor referente ao dia da ausência e ao repouso semanal remunerado daquela semana, quando feito sem justificção. Por outro lado, o art. 473, da CLT, contempla hipóteses que impedem a aplicação desse direito.

Ora, o Projeto de Lei nº 935, de 2007, dispõe expressamente que a falta será justificada e não implicará em prejuízo de sua remuneração (qualificando-se, consequentemente, como suspensão de trabalho – art. 473, da CLT), fato que afronta diretamente diversos princípios constitucionais protetores da atividade comercial no Brasil.

Primeiro porque estabelece notória distinção entre as demais mães trabalhadoras que não mantêm seus filhos em creche ou, ainda, que tenham filhos maiores e que, por alguma razão, necessitariam de cuidados. Esse tratamento diferenciado, dentro da empresa, como deseja a proposição, sem sombra de dúvida, atenta contra o princípio da isonomia, disposto no art. 5º, da Constituição Federal (CF).

Depois porque fere diretamente o denominado princípio da razoabilidade – indicativo inarredável para elaboração de leis, na medida em que exige adequação do meio utilizado ao fim pretendido. Dessa forma e obedecendo a preceito fundamental, deve haver adequação entre o meio e o fim pretendido, sem que haja imposição de obrigações, restrições e sanções em medida superior àquelas estritamente necessárias ao atendimento do interesse público (*ex vi* Lei nº 9.608/98, que dispõe sobre trabalho voluntário).

Ou seja, o crivo da razoabilidade de permear todas as ideias jurídicas, bem como suas normas, daí porque além das ausências legais, expressamente identificadas no art. 473, da CLT, a convenção ou acordo coletivo, o regulamento de empresa e o contrato individual de trabalho também podem prever, expressamente, hipóteses de faltas justificadas, inclusive nos moldes preconizados na proposição em análise.

Por isso mesmo é que, como alternativa à exigência prevista na CLT, a Portaria nº 3.296, de 3 de setembro de 1986, do então Ministério do Trabalho, autoriza as empresas e empregadores a adotarem o sistema de reembolso-creche, quando estipulado em acordo ou convenção coletiva.

Dado o custo elevado para instalação de creche e as dificuldades de locomoção das mães até instituição que ofereça os cuidados à sua prole, esta alternativa tem sido amplamente utilizada pela iniciativa privada. Tal sistema se baseia no pagamento, direto à empregada, do valor por ela despendido em creche de sua livre escolha.

Além disso, estudos recentes divulgados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)¹ demonstram que *“cerca de 90% das cláusulas em contratos coletivos discorrem sobre a forma de aplicação de medidas alternativas previstas na legislação, como o estabelecimento de convênios com creches públicas ou privadas ou o reembolso dos gastos com creches ou acompanhantes”*. Isso é prova de que essa forma de resolução de conflito é mais pertinente para dispor acerca da matéria prevista na proposição em análise.

No que pertine à trabalhadora lactante, o mesmo estudo comprova que outras garantias, além daquelas previstas em lei (art. 396, da CLT), foram *“conquistadas do processo de negociação coletiva de trabalho”*. Tais como: *“junção dos dois períodos para amamentação em um único intervalo de uma hora”; “dois intervalos de 45 minutos cada”; ou “o direito a intervalo em dobro para amamentação de filhos gêmeos”*.

Por outro lado, a Constituição Federal também permite a compensação de horários mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, inciso XIII). O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem admitido que essa compensação seja firmada entre empregado e empregador (Súmula nº 85, item I, do TST). Isso possibilita, então, destinar o dia útil compensado para que a mãe trabalhadora pudesse exercer o labor voluntário previsto na proposição.

A concorrência, em escala mundial, exige, a cada dia, maior eficiência, alcançada por meio do aumento da produtividade e da redução de custos. A concessão de licença remunerada, na forma do PL nº 935, de 2007, aumentaria o já pesado ônus que recai sobre a iniciativa privada, reduzindo as chances de as empresas manterem, disputarem e conquistarem mercados.

¹ Negociação Coletiva de Trabalho e Equidade de Gênero e Raça no Brasil / Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2009, p. 52.

Dita situação poderia comprometer postulados básicos da ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa. A exemplo, expomos a busca pelo pleno emprego e o tratamento diferenciado para empresas de pequeno porte (art. 170, VIII e IV, da CF/88).

Portanto, com base em todos os fundamentos apresentados acima, como relator nesta Comissão, opino, no mérito, pela **rejeição** do Projeto de Lei nº 935, de 2007.

É como voto.

Sala das Comissões, 22 de junho de 2011.

LAERCIO OLIVEIRA
Deputado Federal – PR/SE
Relator