

COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA

PROJETO DE LEI Nº 1.145, DE 2011

Acrescenta art. 392-B à Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a licença maternidade das mulheres que trabalham em equipagens de embarcações da marinha mercante, de navegação fluvial e lacustre, de tráfego nos portos e de pesca.

Autor: Deputado CARLOS BEZERRA

Relatora: Deputada TERESA SURITA

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei em epígrafe inclui art. 392-B na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT para fixar em cento e oitenta dias a licença-maternidade para a empregada gestante que trabalha em equipagens de embarcações da marinha mercante, de navegação fluvial e lacustre, de tráfego nos portos e de pesca, inclusive em caso de parto antecipado.

Além disso, a referida Proposição permite àquelas trabalhadoras gestantes, mediante apresentação de atestado médico, afastamento do emprego entre o septuagésimo dia antes do parto e a ocorrência deste e período de repouso antes e depois do parto aumentado em até duas semanas.

Assegura, ainda, às empregadas gestantes que trabalhem em equipagens de embarcações da marinha mercante, de navegação fluvial e lacustre, de tráfego nos portos e de pesca a transferência de função com remuneração equivalente à média dos salários recebidos nos seis meses anteriores à concepção, garantida a retomada da função

anteriormente exercida logo após o retorno ao trabalho, e dispensa do trabalho para a realização de no mínimo seis consultas médicas e exames complementares.

Em sua justificação, o Autor, Deputado Carlos Bezerra, argumenta que as severas condições de trabalho das mulheres que laboram em equipagens de embarcações da marinha mercante, de navegação fluvial e lacustre, de tráfego nos portos e de pesca justificam a adoção de regras diferenciadas e protetivas para a trabalhadora gestante e sua família.

A Proposição foi distribuída para as Comissões de Seguridade Social e Família, de Trabalho, de Administração e Serviço Público e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Decorrido o prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao Projeto de Lei nº 1.145, de 2011, nesta Comissão de Seguridade Social e Família.

É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

O Projeto de Lei nº 1.145, de 2011, acrescenta art. 392-B à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT para fixar em cento e oitenta dias a licença-maternidade para a empregada gestante que trabalha em equipagens de embarcações da marinha mercante, de navegação fluvial e lacustre, de tráfego nos portos e de pesca, inclusive na hipótese de parto antecipado.

A referida Proposição assegura, ainda, à empregada gestante que trabalha em equipagens de embarcações da marinha mercante, de navegação fluvial e lacustre, de tráfego nos portos e de pesca os seguintes direitos:

- a) afastamento do emprego, mediante apresentação de atestado médico, entre o septuagésimo dia antes do parto e a data de ocorrência deste;

- b) aumento do período de repouso, antes e depois do parto, de duas semanas cada um, mediante apresentação de atestado médico;
- c) transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, com a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho, assegurada a remuneração equivalente à média dos salários recebidos nos seis meses anteriores à concepção;
- d) dispensa do trabalho pelo tempo necessário à realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Para justificar o Projeto de Lei de sua autoria, o nobre Deputado Carlos Bezerra argumenta que as mulheres que exercem suas atividades em equipagens das embarcações da marinha mercante, de navegação fluvial e lacustre, de tráfego nos portos e de pesca estão submetidas a severas condições de trabalho e, muitas vezes, sem acesso à assistência médica adequada pelo deslocamento constante das embarcações.

Além disso, como afirma o Autor do Projeto de Lei em tela, algumas empresas não estão sensíveis à nova e peculiar situação da trabalhadora e insistem em manter escalas que forçam as mulheres a embarcar, sob pena de serem consideradas faltosas.

A Revista do Sindicato Nacional dos Oficiais da Marinha Mercante – Sindimar nº 30, de dezembro de 2010, relata um caso específico, entre muitos outros já noticiados, sobre as dificuldades que as trabalhadoras embarcadas enfrentam quando notificam o empregador sobre a gravidez. Via de regra, as trabalhadoras gestantes, respaldadas por atestados médicos, solicitam transferência para exercer suas funções em terra, o que já lhes é garantido pelo art. 392, § 4º, da CLT. No caso citado pela Revista do Sindimar, a trabalhadora gestante teve que esperar três meses até que a companhia apresentasse uma resposta para o seu pedido de desembarque. Enquanto esperava a solução do caso, o pagamento foi reduzido drasticamente, sob a alegação de que a trabalhadora estava indisponível para o trabalho. Decorrido aquele prazo, a empresa apresentou a seguinte proposta: pedir licença, ficar

em casa e não receber salário ou trabalhar em terra e receber 1/3 de seu salário de embarcada.

Verifica-se, portanto, que há necessidade de se alterar a legislação vigente para estabelecer regras mais protetivas ao trabalho da mulher gestante que exerce suas atividades em condições prejudiciais à saúde ou à sua integridade física.

Em relação a essa proposta, cabe mencionar, inicialmente, que a CLT, em seu art. 392, dispõe sobre as regras gerais aplicáveis a todas as empregadas gestantes, conforme a seguir transcrito:

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

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico

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

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

§ 5º (vetado)”.

Pode-se constatar que muitas das propostas contidas no art. 392-B que ora se pretende incluir na CLT já estão previstas no art. 392 da CLT. De fato, a todas as empregadas gestantes é assegurado o aumento do período de repouso antes e depois do parto em até duas semanas; dispensa para realização de pelo menos seis consultas médicas e transferência de função quando as condições de trabalho o exigirem.

O Projeto de Lei nº 1.145, de 2011, inova ao fixar a licença-maternidade em cento e oitenta dias unicamente para as empregadas gestantes que trabalham em equipagens de embarcações da marinha mercante, de navegação fluvial e lacustre, de tráfego nos portos e de pesca, bem como ao permitir o afastamento do emprego destas trabalhadoras entre o septuagésimo dia antes do parto e a ocorrência deste e na fixação de regra para o cálculo do valor do salário da empregada gestante transferida de função por motivos médicos.

Concordamos com as duas últimas propostas, ou seja, a permissão para a antecipação do gozo da licença maternidade da quarta para a décima semana anterior ao parto, bem como com a fixação de um patamar remuneratório para a gestante transferida de função. Consideramos, no entanto, que essas regras devem ser estendidas a todas as trabalhadoras que exercem atividades prejudiciais à saúde ou à integridade física, e não só para aquela que trabalha embarcada.

Gostaríamos de concordar, também, com a ampliação da licença-maternidade para cento e oitenta dias, proposta amplamente defendida pela Sociedade Brasileira de Pediatria com base em estudos científicos que comprovam que a presença da mãe junto à criança nos seis primeiros meses de vida é de fundamental importância para a sua formação física e psíquica.

No entanto, julgamos que a ampliação da licença-maternidade não deve alcançar unicamente um grupo de trabalhadoras, ainda que as mesmas exerçam suas atividades em condições mais adversas de trabalho. Entendemos que a questão é de fundamental importância e posicionamo-nos a favor da votação, em Plenário, do Substitutivo à Proposta de Emenda Constitucional nº 30, de 2007, que eleva o período da licença-maternidade para cento e oitenta dias para todas as trabalhadoras brasileiras. O Substitutivo da ex-Deputada Rita Camata propõe a elevação não só da licença-maternidade, benefício trabalhista concedido unicamente às empregadas, trabalhadoras avulsas, empregadas domésticas e servidoras públicas, como também do salário-maternidade, benefício previdenciário que alcança a trabalhadora autônoma, a empresária, a trabalhadora rural e a dona de casa que venha a se filiar ao Regime Geral de Previdência Social.

Por todo o exposto, votamos, no mérito, pela aprovação do Projeto de Lei nº 1.145, de 2011, na forma do Substitutivo apresentado em anexo.

Sala da Comissão, em de de 2012.

Deputada TERESA SURITA
Relatora

COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 1.145, DE 2011

Dá nova redação ao art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a licença maternidade das mulheres que trabalham em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações em seus §§ 1º e 4º:

“Art. 392.....

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer:

I - entre o septuagésimo dia antes do parto e a ocorrência deste para a empregada que exerce suas atividades em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física;

II - entre o vigésimo oitavo dia antes do parto e ocorrência deste, para as demais trabalhadoras.

.....
§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, com a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho, assegurada, no mínimo, a remuneração equivalente à média dos salários recebidos nos seis meses anteriores à concepção;

II – dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

.....”(NR)

Sala da Comissão, em de de 2012.

Deputada TERESA SURITA
Relatora