

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

Relator: Deputado ANTONIO BRITO

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 1.145, de 2011, acrescenta art. 392-B à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT com o objetivo de 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.

A mencionada Proposição também autoriza aquelas 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.

Finalmente, assegura às empregadas gestantes que trabalhem embarcadas dispensa do trabalho para a realização de no mínimo seis consultas médicas e 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.

O Autor, nobre Deputado Carlos Bezerra, argumenta que as severas condições de trabalho das mulheres que exercem suas atividades 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 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. Tramita em regime ordinário e está sujeita à apreciação conclusiva das Comissões.

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 DO RELATOR

O Projeto de Lei nº 1.145, de 2011, acrescenta art. 392-B à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT para dispor sobre regras protetivas para o trabalho da empregada gestante que trabalha em equipagens de embarcações da marinha mercante, de navegação fluvial e lacustre, de tráfego nos portos e de pesca.

A ex-Deputada Teresa Surita apresentou parecer pela aprovação da Proposição, nos termos, porém, de um substitutivo. A matéria, no entanto, não foi votada, cabendo agora a nós, por meio de redistribuição, relatar o Projeto de Lei nº 1.145, de 2011. Gostaríamos de destacar que no nosso voto iremos nos valer de alguns dos argumentos apresentados pela ilustre Relatora que nos antecedeu.

Para entendermos as propostas contidas no Projeto de Lei ora sob análise desta Comissão, julgamos necessário verificar como a CLT se posiciona em relação à licença-maternidade para todas as empregadas gestantes e adotantes:

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)

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392.

§ 1º (Revogado)

§ 2º (Revogado)

§ 3º (Revogado)

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

O Projeto de Lei nº 1.145, de 2011, conforme mencionado anteriormente, limita-se a dispor sobre regras aplicáveis à empregada gestante que trabalha em equipagens de embarcações da marinha mercante, de navegação fluvial e lacustre, de tráfego nos portos e de pesca, nos seguintes termos:

- a) licença-maternidade de cento e oitenta dias, inclusive em caso de parto antecipado;
- b) afastamento do emprego, mediante apresentação de atestado médico, entre o septuagésimo dia antes do parto e a data de ocorrência deste;
- c) aumento do período de repouso, antes e depois do parto, de duas semanas cada um, mediante apresentação de atestado médico;
- d) 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;
- e) dispensa do trabalho pelo tempo necessário à realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Em defesa da Proposição, o Autor, 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 a assistência médica adequada pelo deslocamento constante das embarcações. Além disso, algumas empresas, insensíveis à nova e peculiar situação da trabalhadora, insistem em manter escalas que forcem as mulheres a embarcar, sob pena de serem consideradas faltosas.

Conforme já noticiado anteriormente pela Relatora que nos antecedeu, 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.

Há, portanto, necessidade de se alterar, pelo menos em parte, a legislação vigente para proteger de forma mais adequada a gestante que trabalha embarcada, situação que alcança também outras mulheres que exercem atividades prejudiciais à saúde ou à integridade física.

Comparando as propostas contidas no Projeto de Lei nº 1.145, de 2011, e o art. 392 da CLT verifica-se que muitas delas, no entanto, já estão previstas naquele dispositivo. De fato, a todas as empregadas gestantes é assegurado o aumento do período de repouso antes e depois do parto em até duas semanas (art. 392, § 2º); a dispensa para realização de pelo menos seis consultas médicas (art. 392, § 4º, inciso II) e a transferência de função quando as condições de trabalho o exigirem (art. 392, § 4º, inciso I).

Dessa forma, o Projeto de Lei nº 1.145, de 2011, inova apenas: a) ao fixar a licença-maternidade em cento e oitenta dias unicamente para as empregadas gestantes que trabalham embarcadas, b) ao permitir o afastamento do emprego destas trabalhadoras entre o septuagésimo dia antes do parto e a ocorrência deste e c) na fixação de regra para o cálculo do valor do salário da empregada gestante transferida de função por motivos médicos.

Em relação ao primeiro ponto, também somos a favor da ampliação da licença-maternidade para cento e oitenta dias, tese já defendida nesta Casa pela Sociedade Brasileira de Pediatria, que apresentou 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.

Julgamos, no entanto, que esta ampliação não pode alcançar unicamente um grupo de trabalhadoras como propõe o Projeto de Lei nº 1.145, de 2011, ainda que estas 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. Destaque-se que 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.

Ainda em relação a esta questão, vale ressaltar que a elevação da licença-maternidade para cento e oitenta dias custeada unicamente pelo empregador pode ensejar discriminação na contratação de mulheres para o trabalho embarcado. Mais uma vez reiteramos que a solução para a matéria é a aprovação do Substitutivo à PEC nº 30, de 2007, que estende também a duração do salário-maternidade, transferindo para a Previdência Social o ônus do custeio dessa importante medida.

Por não concordarmos com a ampliação da licença-maternidade apenas para um grupo específico de trabalhadoras, não podemos, também, aprovar a autorização para que estas trabalhadoras se afastem do emprego entre o septuagésimo dia antes do parto e a data de ocorrência deste, como prevê a Proposição em análise.

Para deixar mais claro: a regra vigente prevê cento e vinte dias de licença e permite o afastamento entre o vigésimo oitavo dia antes do parto e a ocorrência deste – ou seja, ainda que se ausente antes do parto, a mãe estará ao lado do filho por pelo menos três meses. A nova regra que se pretende instituir prevê o afastamento entre o septuagésimo dia e a ocorrência do parto e só encontra respaldo para a sua aprovação caso fosse ampliado o período de licença-maternidade, sob pena de reduzirmos significativamente o período em que a mãe estará disponível para cuidar e amamentar o filho.

Resta-nos, portanto, aprovar a fixação de um patamar remuneratório para a gestante transferida de função. Conforme mencionado anteriormente, a legislação vigente já permite que ocorra a transferência de função quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida logo após o retorno ao trabalho. No entanto, muitas vezes a transferência de função ocorre com significativa perda salarial

para a empregada, como é o caso da embarcada e de outras profissionais que exercem atividades insalubres ou perigosas. Vale ressaltar que essa redução salarial se refletirá no salário-maternidade pago pela Previdência Social, haja vista que este benefício corresponde à última remuneração percebida pela empregada antes do parto ou da adoção.

O Projeto de Lei nº 1.125, de 2011, garante à trabalhadora que, na hipótese de transferência, a remuneração a ela paga seja equivalente a, no mínimo, a média daquelas percebidas nos seis meses anteriores à concepção. Posicionamo-nos favoravelmente à medida, mas consideramos que esse procedimento deve ser estendido a todas as trabalhadoras e não só às empregadas embarcadas, razão pela qual optamos pela inserção dessa norma no âmbito do art. 392 da CLT. Com isso, alcançaremos também a empregada adotante.

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

Sala da Comissão, em de de 2013.

Deputado ANTONIO BRITO
Relator

COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 1.145, DE 2011

Dá nova redação ao inciso I do § 4º do art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a remuneração mínima a ser paga à empregada gestante que for transferida de função.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O inciso I do § 4º do 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 a seguinte alteração:

“Art. 392.....

.....
 § 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 daquelas percebidas nos seis meses anteriores à concepção;

.....”(NR)

Sala da Comissão, em de de 2013.

Deputado ANTONIO BRITO
 Relator