



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI Nº , DE 2016
(Do Sr. Luiz Lauro Filho)

Altera o art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a redução da jornada da mãe lactante.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 396 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. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete um ano de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um, computados na duração do trabalho, quando o estabelecimento dispuser de local apropriado na forma do § 1º do art. 389 desta Consolidação.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de um ano poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Caso o estabelecimento não disponha de local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de que trata este artigo, qualquer que seja o número de empregadas que nele trabalharem, a empregada terá direito a jornada reduzida nas seguintes condições:

I – para o trabalho cuja duração seja superior a 4 (quatro) horas e de até 6 (seis) horas, redução de uma hora;

II – para o trabalho cuja duração seja igual ou superior a 6 (seis) horas, redução de 2 (duas) horas.

§ 3º A redução da jornada nos termos do § 2º deste artigo não implicará redução do salário. (NR)”

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



JUSTIFICAÇÃO

O período de amamentação pela empregada recebe tratamento especial na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de facilitar o convívio entre a mãe e a criança nessa importante fase da vida do bebê.

O art. 396 da CLT estabelece que *para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um*. Esse período de seis meses pode ser aumentado pela autoridade competente quando a saúde da criança o exigir, conforme permissão do parágrafo único do mesmo artigo.

Contudo a vida moderna nas grandes cidades de trânsito caótico tornou praticamente inaplicável essa norma, que visa garantir não só o aleitamento como prolongar a convivência mais próxima entre mãe e filho nos primeiros meses de vida da criança, mesmo depois de encerrada a licença-maternidade.

Essa dificuldade resulta do fato de que, a princípio, a empresa deve dispor de local próprio onde as empregadas possam guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período de amamentação, conforme determina o § 1º do art. 389 da CLT. Seria fácil, portanto, para a mãe ausentar-se por meia hora do trabalho e, a poucos metros de distância, encontrar-se com seu filho para amamentá-lo.

Ocorre que, de acordo com o § 1º do art. 389, essa obrigatoriedade só se aplica aos estabelecimentos em que trabalhem pelo menos trinta mulheres com mais de dezesseis anos de idade, o que já isenta uma grande parte das empresas. Além disso, na própria legislação há alternativas para essa obrigação. O § 2º do mesmo artigo autoriza que essa exigência seja suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC ou de entidades sindicais. Há, por fim, a possibilidade de a empresa adotar o sistema de Reembolso-Creche, em conformidade com a Portaria nº 3.296/1986, do Ministério do Trabalho e Previdência Social, cobrindo as despesas efetuadas



com o pagamento de creche de livre escolha da mãe, ou outra modalidade de prestação de serviço dessa natureza, pelo menos até os seis meses de idade da criança, nas condições, prazos e valor estipulados em acordo ou convenção coletiva.

Diante dessa situação, a jurisprudência trabalhista tem admitido que os dois intervalos de trinta minutos podem ser substituídos pela redução de uma hora da jornada de trabalho. No entanto nem sempre essa substituição é conseguida facilmente pela empregada, que muitas vezes se vê obrigada a recorrer à Justiça do Trabalho para reparar o prejuízo que teve pela não concessão dos intervalos.

Consideramos que, frente à nova realidade, a legislação também deve ser modernizada, evitando-se que as trabalhadoras brasileiras continuem dependendo de um processo judicial para reduzir a jornada durante o período de amamentação.

Obviamente, manter a criança perto de si durante o dia e proporcionar a ela o aleitamento ainda é a situação ideal. Vemos que, em geral, isso não é possível. Por isso, propomos que, quando não houver, no estabelecimento em que trabalha a mãe lactante, local apropriado para guardar seu filho sob vigilância e assistência, qualquer que seja o número de empregadas na empresa, a jornada de trabalho da empregada seja reduzida, sem redução de salário.

E mais, tendo em mente as recomendações dos especialistas, inclusive da Organização Mundial da Saúde (OMS), no sentido de que a amamentação seja proporcionada às crianças por um período mais prolongado, inserimos em nosso projeto a proposta de que o período em que a trabalhadora tenha direito aos intervalos ou à redução da jornada seja ampliado de seis meses para um ano.

Na realidade, a OMS preconiza que o leite materno seja o único alimento do recém-nascido até os seis meses de idade, pois somente a partir daí o sistema digestivo estará amadurecido para receber outros tipos de alimentação. Recomenda-se, porém, que a amamentação seja prolongada pelo menos até os dois anos de idade, a fim de assegurar maior apoio nutricional ao bebê e fortalecer os vínculos entre mãe e filho.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

A proposta que ora apresentamos é mais modesta do que aquilo que preconiza a OMS, pois temos consciência de que seria demasiadamente oneroso para os empregadores, em especial em momentos de crise econômica como a que vivemos. Consideramos, porém, que o texto vigente da CLT, que considera como período de aleitamento apenas os primeiros seis meses da criança, é muito curto e não atende às necessidades da criança, principal destinatária da norma. Entendemos que a atenção à maternidade e a uma infância saudável não devem ser consideradas gastos, mas um real investimento no futuro da população brasileira.

Com essas razões, submetemos este projeto de lei à consideração dos nobres Pares, rogando por sua rápida tramitação e conversão em norma legal.

Sala das Sessões, em de de 2016.

LUIZ LAURO FILHO

Deputado Federal
(PSB/SP)