

COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, E A LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, PARA DISPOR SOBRE ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS"

PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.

EMENDA ADITIVA

Inclua-se no Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a alteração do seguinte dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

“Art. 611-A

.....

XIV – o afastamento disposto no Art. 394-A. da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. ” (NR)

JUSTIFICATIVA

Não restam dúvidas que a Reforma Trabalhista é necessária e urgente, uma vez que para possibilitar a abertura de novos postos de trabalho há uma necessidade de adequar a legislação brasileira às demandas do mercado de trabalho.

A legislação defasada atravanca o país e acaba por obrigar o trabalhador à informalidade. A proposta de o negociado sobrepor ao legislado vem ao encontro das necessidades postas pelo empregador e empregado. Atualmente, observa-se a negociação coletiva de trabalho ser estimulada e sobrepor-se ao legislado, uma vez que tanto empregado quanto empregador vê no instituto um procedimento legítimo e democrático de pacificação social, que dá origem a normas jurídicas autônomas, produzidas pelos próprios interessados. A proposta de Reforma Trabalhista vem, portanto, buscar melhorias das condições sociais, com o aperfeiçoamento das relações de trabalho e adaptação do sistema jurídico às necessidades dos tempos contemporâneos.

A Lei 13.287, de 11 de maio de 2016, incluiu à Consolidação das Leis do Trabalho, no capítulo que regulamenta a Proteção do Trabalho da Mulher, o artigo 394-A, que determina que a empregada gestante ou lactante será afastada de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres enquanto durar a gestação e a lactação, devendo exercer suas atividades em local salubre.

A saúde tem forte presença feminina na força de trabalho. Na enfermagem, em especial, a presença feminina é amplamente majoritária, o que significa que, usualmente, de 60% a 80% dos colaboradores de um hospital são mulheres. Ocorre que a maioria das atividades exercidas em um hospital - especialmente aquelas relacionadas à assistência - são consideradas insalubres. Os hospitais reportam que pelo menos 5% da força de trabalho total seria afetada pela Lei, impondo pesados custos e dificuldade de realocação de profissionais, já que cerca de 80% do corpo de funcionários do hospital são usualmente relacionados à assistência.

Evidentemente, há medidas importantes a serem tomadas para proteger as gestantes e os nascituros - e os hospitais já as tomam. Mulheres nesta condição são afastadas do trabalho relacionado às radiações ionizantes, bem como do contato com pacientes em unidades de isolamento.

Um hospital, entretanto, não é, em sua maior parte, um lugar insalubre para as mulheres grávidas ou lactantes. Se assim fosse, não seria um lugar indicado para realizar exames do pré-natal ou o próprio parto. As restrições anteriores são suficientes para prevenir a esmagadora maioria dos riscos ao feto ou à criança. De fato, nem mesmo as funcionárias, de forma geral, desejam ser afastadas de suas funções assistenciais, que é a sua vocação e profissão - e lhes confere um substancial adicional de insalubridade.

A Lei, ao definir o afastamento obrigatório também durante a lactação, entretanto, expõe a funcionária a um grande risco empregatício. Ao não poder

ser utilizada na atividade assistencial - e não gozar mais da estabilidade conferida pela licença maternidade - a funcionária corre risco de ser demitida para dar espaço a alguém habilitado a trabalhar na assistência.

Tendo em vista que a lei afastou, obrigatoriamente, toda e qualquer funcionária lactante e gestante de suas funções assistenciais independente de uma análise quanto ao risco apresentado e a real necessidade de afastamento, urge a necessidade de incluir o afastamento disposto no art. 394-A, da Consolidação da Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dentre os pontos específicos que a lei pretende estabelecer a prevalência de acordo coletivo sobre legislação trabalhista.

Por todo exposto, solicito aos nobres pares apoio à emenda em epígrafe.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputado DIEGO GARCIA