

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" – PL 6.787, DE 2016

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 Nº

Acrescenta dispositivo ao PL nº 6.787/2016 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”

Acrescente-se onde couber os artigos seguintes:

Art. ... A 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:

Art. 391-A.

§ 1º Para o efeito do disposto no caput deste artigo, a empregada deverá comunicar o estado de gravidez ao empregador sessenta dias após a data da dispensa.

§ 2º O empregador poderá exigir, no desligamento do emprego, exame para comprovação de gravidez da mulher. (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que a confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso-prévio trabalhado ou indenizado, assegura à empregada a garantia de emprego prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Assim, mesmo que a concepção tenha ocorrido durante o curso do aviso-prévio, ainda que indenizado, à trabalhadora será garantido o emprego. Ou seja, se a rescisão do contrato de trabalho ocorrer por desconhecimento do estado gravídico por parte do empregador ou até mesmo da própria trabalhadora, o direito ao pagamento da licença-maternidade não usufruída está assegurado.

Porém a lei não estabelece um prazo para que a empregada possa comunicar essa situação ao empregador. Se ela somente tiver conhecimento de que engravidou durante o aviso-prévio trabalhado ou indenizado meses depois de seu desligamento, pode pedir a reintegração ou a indenização decorrente da garantia de emprego de até cinco meses após o parto prevista na Constituição Federal.

Nesse sentido, em vista da lacuna da lei, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho – TST entende que o direito da gestante à garantia de emprego independe da comunicação ao empregador ou do conhecimento deste ou da própria gestante para ser usufruído. Ainda que a confirmação da gravidez aconteça após a dispensa da empregada, e mesmo que o empregador não tenha ciência do estado

gravídico, esta faz jus ao emprego desde que a concepção tenha ocorrido na vigência do contrato de trabalho. Ressaltando, a reintegração ou a indenização pode ser reclamada meses depois do desligamento do emprego.

Assim, entendemos que esse prazo deve ser estabelecido a fim de que não ocorram abusos, bem como insegurança jurídica e financeira para os empregadores que não têm como se programar para a reintegração ou o pagamento de indenização da empregada gestante.

Para tanto, propomos, a presente emenda, que o referido prazo seja de 60 dias após da data da dispensa da empregada, ao fim do qual ela não mais poderá reclamar o direito à garantia de emprego por estar grávida. Para o TST, conforme a Orientação Jurisprudencial nº 82 da SDI-1, a data de saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso-prévio, ainda que indenizado.

Considerando que o período da garantia do emprego por motivo de gravidez pode chegar a 14 meses (9 de gestação e 5 após o parto), é aconselhável que os empregadores adotem como integrante da rotina demissional (admissional, jamais), o teste de gravidez, evitando-se que trabalhadoras sejam dispensadas grávidas, assegurando, assim, seu direito constitucional à garantia de emprego¹. Todavia, a empregada pode se recusar a fazer o exame, razão pela qual é imprescindível que ela tenha um prazo para comunicar ao empregador o seu estado de gravidez após a data da dispensa sem justa causa.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação da presente emenda.

Sala das Sessões, em de de 2017.

Deputado VALDIR COLATTO

¹ <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI179026,61044-Estabilidade+provisoria+durante+aviso+previo>

