

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" - PL6787/16

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 Nº DE 2017

Altera os artigos 372 da CLT e revoga outros, alterado pelo art. 1º do Projeto de Lei, e as alíneas *a*, *b* e *d* do inciso I do art. 3º do Projeto de Lei.

"DA PROTEÇÃO ESPECIAL DO TRABALHO

SEÇÃO I

**DA DURAÇÃO, CONDIÇÕES DO TRABALHO E DA DISCRIMINAÇÃO
CONTRA O TRABALHADOR E CONTRA A MULHER**

Art. 372 -

Parágrafo único – REVOGADO

Art. 373 – REVOGADO

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades de certos empreendimentos, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, religião, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a religião, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego, salvo quando colocar em risco a criança ou a mãe;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em razão de sexo, idade, cor, religião, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas.”

.....

“Art. 381 – REVOGADO

Art. 382 – REVOGADO

Art. 383 – REVOGADO

Art. 384 – REVOGADO

Art. 385 – REVOGADO

Art. 386 – REVOGADO

Art. 388 – REVOGADO”

.....

“Art. 390-A. REVOGADO”

.....

“Art. 391-A – É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, salvo motivo técnico, financeiro, disciplinar ou econômico.

§1º - Durante a licença maternidade é proibido o trabalho e vedada a dispensa sem justa causa no período.

§2º - A gestante demitida fora das hipóteses previstas no *caput* terá 30 (trinta) dias contados da data da comunicação da terminação do contrato ou da ciência da gravidez quando essa ocorrer durante o prazo do aviso, para comunicar e, se for o caso comprovar, o estado gravídico ao empregador;

3º - Reconhecida pelo empregador que a dispensa é nula caberá à empregada retornar ao emprego, com direito aos salários atrasados.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa atualizar, modificar e revogar regras contidas na CLT que, desde a Constituição de 1988, foram superadas ou não atualizadas pelo texto constitucional. Há muito a mulher não é considerada relativamente capaz, não necessitando de regras que criem direitos exagerados que inibem a sua contratação em certas atividades, como a necessidade de conceder intervalo entre a jornada normal e a extra ou a concessão de folgas coincidentes com um domingo sim outro não. Ora, nesses aspectos homens e mulheres devem ter direitos iguais só se justificando a discriminação quando criada para proteger a questão biológica ou fisiológica da mulher, como no caso da licença maternidade, descanso para amamentação e força muscular. Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho ainda não contém regra explícita da estabilidade da gestante e da necessidade ou não de comunicar o padrão do estado gravídico.

Dessa forma, apresentamos a presente emenda para atualizar a CLT conforme a isonomia entre homens e mulheres preconizada na Constituição, bem como para modificar e revogar regras desatualizadas, discriminatórias ou inconstitucionais.

Contribuições encaminhadas pela desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho - 1ª Região Dra. Vólia Bomfim Cassar.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

2017-