



C0070259A

CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 10.822, DE 2018

(Do Sr. Nelson Pellegrino)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a obrigatoriedade de conceder às trabalhadoras, entre o fim do horário normal e o início do período de cumprimento de horas extras, um descanso de, no mínimo, 15 (quinze) minutos, e de afastar as gestantes e as lactantes das atividades insalubres.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-8304/2017.

APRECIAÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A 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. 384-A. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.”

.....

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

.....” (NR)

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

Art. 3º Revogam-se os incisos I, II e III do *caput* do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista, aprovada pela Lei nº 13.267, de 2017, trouxe inúmeros prejuízos para os direitos dos trabalhadores em nosso País.

Duas alterações, em especial, foram extremamente danosas no que diz respeito à proteção do trabalho da mulher. A primeira supriu o direito das trabalhadoras ao descanso de, no mínimo, quinze minutos entre o fim da jornada normal de trabalho e o início do cumprimento das horas extras. A outra se refere às possibilidades de trabalho pelas gestantes e lactantes em atividades insalubres, proibidas pelo texto da Consolidação das Leis do Trabalho em vigência anteriormente à reforma.

Tais mudanças correspondem a inegável retrocesso no que concerne aos direitos humanos das trabalhadoras, dos nascituros e dos recém-nascidos.

De acordo com a regra celetista pré-reforma, a empregada gestante ou lactante deveria ser afastada de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, enquanto durasse a condição impeditiva (gestação ou lactação). Essa era, a nosso ver, importante medida de proteção à saúde da mulher e, principalmente, de proteção à saúde e preservação da vida do bebê, porque não há dúvida da interferência, nos processos de desenvolvimento do feto e amamentação, de determinados tipos de substâncias que podem ser absorvidas pela mulher.

A Reforma deu novo tratamento à matéria, condicionando o afastamento imediato da gestante ou lactante ao grau de insalubridade da atividade. As gestantes só serão afastadas automaticamente das atividades insalubres em grau máximo. Para as lactantes e as gestantes que laboram em atividades insalubres nos graus médio e mínimo, ficou permitido o exercício condicionado a simples atestado médico de profissional de confiança da empregada, sem a necessidade de se submeter à realização de perícia por médico vinculado ao Ministério do Trabalho.

No nosso entender, o Estado tem a obrigação de proteger a vida e saúde tanto da mulher quanto do feto/bebê, especialmente durante o período de gestação. Se a empresa possui condições de remanejar a mulher para exercício de atividade salubre, esta mudança de funções deve ocorrer de forma automática, independentemente de laudo médico e do grau de insalubridade, realizando o direito constitucional a um meio de ambiente de trabalho saudável.

Nossa proposta é, portanto, retomar a redação anterior da CLT, a fim de preservar o direito dessas trabalhadoras à redução dos riscos inerentes ao trabalho, à proteção integral do nascituro e da criança, à saúde e ao meio ambiente de trabalho saudável.

Diante do exposto, submetemos nossa proposta aos nobres Pares, pedindo apoio para sua aprovação e conversão em lei.

Sala das Sessões, em 4 de setembro de 2018.

Deputado NELSON PELLEGRINO

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
 Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
 Seção de Legislação Citada - SELEC

DECRETO-LEI N° 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.
 Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO III
DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO III
DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER
(Vide arts. 5º, I e 7º, XX e XXX, da Constituição Federal de 1988)

Seção III
Dos Períodos de Descanso

Art. 382. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11 (onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.

Art. 383. Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º.

Art. 384. (*Revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

Art. 385. O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.

Parágrafo único. Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.

Art. 386. Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

Seção IV Dos Métodos e Locais de Trabalho

Art. 387. (*Revogado pela Lei nº 7.855, de 24/10/1989*)

Art. 388. Em virtude de exame e parecer da autoridade competente, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá estabelecer derrogações totais ou parciais às proibições a que alude o artigo anterior, quando tiver desaparecido, nos serviços considerados perigosos ou insalubres, todo e qualquer caráter perigoso ou prejudicial mediante a aplicação de novos métodos de trabalho ou pelo emprego de medidas de ordem preventiva.

Art. 389. Toda empresa é obrigada: (*“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente; (*Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico; (*Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa, e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences; (*Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho. (*Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

§ 1º Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. (*Parágrafo único transformado em § 1º com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*) (*Vide art. 7º, XXV, da Constituição Federal de 1988*)

§ 2º A exigência do § 1º poderá ser 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, da LBA, ou de entidades sindicais. ([Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

Art. 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único. Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Art. 390-A. ([VETADO na Lei nº 9.799, de 26/5/1999](#))

Art. 390-B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos. ([Artigo acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999](#))

Art. 390-C. As empresas com mais de cem empregados, de ambos os性os, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra. ([Artigo acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999](#))

Art. 390-D. ([VETADO na Lei nº 9.799, de 26/5/1999](#))

Art. 390-E. A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher. ([Artigo acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999](#))

Seção V Da Proteção à Maternidade

([Vide art. 7º, XVIII, da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, "b" do ADCT](#))

Art. 391. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único. Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza, contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (["Caput" do artigo acrescido pela Lei nº 12.812, de 16/5/2013](#))

Parágrafo único. O disposto no *caput* deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção. ([Parágrafo único acrescido pela Lei nº 13.509, de 22/11/2017](#))

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (*"Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002*)

§ 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. (*Parágrafo com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002*)

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (*Parágrafo com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002*)

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (*Parágrafo com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002*)

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: (*Parágrafo com redação dada pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999*)

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; (*Inciso acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999*)

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (*Inciso acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999*)

§ 5º (*VETADO na Lei nº 10.421, de 15/4/2002*)

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei. (*"Caput" do artigo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002, com redação dada pela Lei nº 13.509, de 22/11/2017*)

§ 1º (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002, e revogado pela Lei nº 12.010, de 3/8/2009*)

§ 2º (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002, e revogado pela Lei nº 12.010, de 3/8/2009*)

§ 3º (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002, e revogado pela Lei nº 12.010, de 3/8/2009*)

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002*)

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiões empregado ou empregada. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013*)

Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. (*Artigo acrescido pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013, publicada no DOU de 25/10/2013, em vigor 90 dias após a sua publicação*)

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. (*Artigo acrescido pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013*)

Art. 393. Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como aos direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava. ([Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967](#))

Art. 394. Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: ([“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 13.287, de 11/5/2016, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; ([Inciso acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; ([Inciso acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. ([Inciso acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

§1º ([Parágrafo único VETADO na Lei nº 13.287, de 11/5/2016, transformado em 1º pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do *caput* deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

Art. 395. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

.....
.....

FIM DO DOCUMENTO
