

PROJETO DE LEI Nº , DE 2018

(Do Sr. RONALDO NOGUEIRA)

Altera o artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre o afastamento das gestantes e das lactantes de atividades consideradas insalubres.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O artigo 394-A 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. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre.

.....

§ 2º O trabalho da empregada gestante em atividades, operações ou locais insalubres em grau médio ou mínimo somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades, operações ou locais insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 4º Não será devido o pagamento de adicional de insalubridade quando a empregada gestante ou lactante estiver afastada de atividades, operações e locais insalubres, exercendo suas atividades em local salubre.

§ 5º Quando não for possível que a empregada gestante ou a lactante afastada nos termos 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”. (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

A questão relativa ao trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres foi objeto de diversas alterações legislativas nos últimos três anos, como explicaremos adiante. Mas ainda não se alcançou uma adequada disciplina da matéria, capaz de assegurar a devida proteção às trabalhadoras sem lhes causar prejuízos no acesso ao trabalho e sem atribuir aos empregadores encargos injustificados.

Em maio de 2016, a Lei nº 13.287 inseriu o art. 394-A na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, com a seguinte redação: *“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”*.

A amplitude da regra de 2016, destinada a todo o tipo de atividade considerada insalubre, ainda que seu exercício não causasse riscos à gestação ou à lactação, trouxe diversos problemas para a aplicação da lei, sobretudo em setores com predominância de atividades insalubres e de profissionais do sexo feminino, como o hospitalar. Neste aspecto, destacamos a dificuldade de realocação da gestante ou da lactante e o possível aumento da discriminação de mulheres tanto na fase de admissão ao emprego quanto em sua manutenção.

Em julho de 2017, a Lei nº 13.467, conhecida como *“reforma trabalhista”*, alterou o art. 394-A da CLT, estabelecendo que, sem prejuízo do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: atividades insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; atividades insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde que recomende o afastamento durante a gestação; atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde que recomende o afastamento durante a lactação.

Destaca-se que, em relação às atividades insalubres em grau médio ou mínimo, a regra passou a ser a permanência da gestante em atividade, sendo o afastamento cabível apenas quando a empregada apresentar atestado de saúde que recomende o afastamento. Assim, se a empregada, por qualquer

razão, não tiver acesso à recomendação médica, pode permanecer exercendo a atividade, mesmo que isto gere riscos à sua saúde e à do nascituro.

Em novembro de 2017, a Medida Provisória nº 808 promoveu novas alterações no art. 394-A da CLT, a nosso ver, de forma mais acertada, entre as quais destacamos a exclusão do pagamento do adicional de insalubridade relativo ao período de trabalho em local salubre e a inversão da lógica da regra de afastamento da gestante de atividades insalubres em grau médio ou mínimo.

Conforme o texto da Medida Provisória, a regra seria o afastamento da gestante de atividades insalubres em qualquer grau, sendo a exceção a permanência em atividades insalubres em grau médio ou mínimo, desde que a gestante voluntariamente apresentasse atestado emitido por médico de sua confiança autorizando o exercício dessas atividades. Isso traria maior proteção à gestante e ao nascituro, porque a permanência nas atividades se daria somente se houvesse expressa autorização médica. Se, por qualquer motivo, a empregada não obtivesse tal autorização, deveria ser afastada.

Ocorre que a Medida Provisória nº 808, de 2017, perdeu sua vigência sem ser apreciada pelo Congresso Nacional, e a disciplina da matéria permaneceu como estabelecido na Lei nº 13.467. Daí a necessidade deste projeto, com o fim de aperfeiçoar a legislação em referência.

Nessa linha, estamos propondo regras semelhantes às destacadas alterações promovidas pela Medida Provisória.

Quanto à exclusão do pagamento do adicional de insalubridade no período de trabalho em ambiente salubre, a proposta justifica-se porque se trata de salário-condição, ou seja, uma parcela salarial que deve ser paga apenas quando houver exercício de atividades em condição insalubre. O afastamento de qualquer trabalhador da atividade insalubre é considerado como alteração contratual favorável, porque beneficia sua saúde, e, portanto, lícita, ainda que resulte em redução do salário, pela supressão do adicional de insalubridade.

Por fim, cabe registrar que este projeto mantém a regra estabelecida na reforma trabalhista no 3º do art. 394-A da CLT quanto ao

afastamento do trabalho com a percepção de salário-maternidade quando não for possível que a gestante ou a lactante exerça suas atividades em local salubre na empresa. A alteração deste dispositivo, ora renumerado para o § 5º, é apenas redacional, para retirar a referência ao afastamento previsto no *caput* do artigo, porque a redação proposta trata do afastamento no *caput* e nos parágrafos.

Ante o exposto, pedimos a nossos pares a aprovação deste Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em de de 2018.

Deputado RONALDO NOGUEIRA