

PROJETO DE LEI Nº , DE 2021

(Do Sr. CARLOS BEZERRA)

Inclui § 8º ao art. 168 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para exigir exame de gravidez no ato de demissão.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei inclui um § 8º ao art. 168 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para exigir exame de gravidez no ato de demissão.

Art. 2º O art. 168 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT passa a vigorar acrescido do seguinte § 8º:

“Art. 168.

.....

§ 8º Será exigido exame de gravidez demissional.” (NR)

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Esta proposição legislativa tem por escopo garantir segurança jurídica por ocasião da demissão de empregada que esteja grávida, evitando-se, com essa medida, que se cometam injustiças e que o emprego seja mantido por força da estabilidade provisória da gestante, prevista em sede constitucional no art. 10, inciso II, alínea ‘b’, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, uma vez conhecido o estado gravídico.



A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho - TST, já se pronunciou sobre o tema, no Processo Nº TST-RR-61-04.2017.5.11.0010:

[...] **A exigência de exame de gravidez por ocasião da dispensa não pode ser considerada um ato discriminatório, tampouco violador da intimidade da trabalhadora. Pelo contrário, visa dar segurança jurídica ao término do contrato de trabalho, na medida em que, caso a trabalhadora esteja em estado gestacional, circunstância que muitas vezes ela própria desconhece, o empregador, ciente do direito à estabilidade, poderá mantê-la no emprego ou indenizá-la de antemão, sem que esta necessite recorrer ao judiciário.** O que se resguarda, no caso, é o direito da empregada gestante ao emprego (art. 10, II, b, do ADCT), bem como do usufruto da licença previdenciária. Por outro lado, não é somente o direito da gestante que se visa resguardar com a estabilidade provisória decorrente. **O nascituro também é objeto dessa proteção, tanto que o direito do nascituro também está implícito do art. 10, II, b, do ADCT.** Assim, não há que se falar em eventual violação ao direito a intimidade quando também existem direitos de terceiros envolvidos, devendo ser realizada uma ponderação dos valores. Ademais, **o ato de verificação de eventual estado gravídico da trabalhadora por ocasião da sua dispensa está abarcado pelo dever de cautela que deve fazer parte da conduta do empregador.** Assim, como cabe ao empregador zelar pela segurança de seus funcionários no desempenho das atividades laborativas, também a observância do cumprimento das fls. 3, sobretudo a que resguarda a estabilidade da gestante, obrigações legais que estão abarcadas pelo dever de cautela do empregador. Com isso, não pode a exigência de comprovação do estado gravídico por parte do empregador, único meio para o conhecimento gestacional, ser considerada uma conduta ofensiva ao direito à intimidade. Não houve discriminação, tampouco violação do direito à intimidade da trabalhadora ao lhe ser exigido o exame de gravidez por ocasião da sua dispensa, e em consequência, a configuração do alegado dano moral passível de indenização, na medida em que se visou garantir o fiel cumprimento da lei. Intacto, portanto, o art. 5º, X, da Constituição Federal. (negritos acrescentados)

Como se pode observar, esta iniciativa vai ao encontro da necessidade de criar instrumentos que corroborem com a proteção dos direitos da trabalhadora gestante, bem como amparo ao nascituro.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Carlos Bezerra

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD219992082600>



* C D 2 1 9 9 9 2 0 8 2 6 0 0 *

Ante o exposto, esperamos contar com o necessário apoio de nossos pares nesta Casa para transformar em norma jurídica este projeto de lei.

Sala das Sessões, em de de 2021.

Deputado CARLOS BEZERRA

2021-18730

