



CÂMARA DOS DEPUTADOS

***PROJETO DE LEI N.º 11.239-A, DE 2018** **(Do Senado Federal)**

PLS nº 230/18
Ofício nº 1406/18 (SF)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a proteção da trabalhadora gestante ou lactante em face do labor insalubre; tendo parecer da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, pela aprovação deste e dos de nºs 8304/17, 8500/17, 8511/17, 10098/18, 10137/18, 10573/18, 10822/18, 11208/18, 279/19, 1037/19, 3775/19, 479/20, 4518/20 e 5459/20, apensados, com Substitutivo (relator: DEP. FÁBIO TRAD).

NOVO DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER;

SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA;

TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO; E

CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD).

APENSE-SE A ESTE O PL-8304/2017.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

(*) Avulso atualizado em 3/6/22 para inclusão de apensados (15).

S U M Á R I O

I - Projeto inicial

II - Projetos apensados: 8304/17, 8500/17, 8511/17, 10098/18, 10137/18, 10573/18, 10822/18, 11208/18, 279/19, 1037/19, 3775/19, 479/20, 4518/20 e 5459/20

III - Na Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher:

- Parecer do relator
- Substitutivo oferecido pelo relator
- Parecer da Comissão
- Substitutivo adotado pela Comissão

IV - Nova apensação: 1382/22

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º O art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 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 ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação ou a lactação, de quaisquer atividades ou operações insalubres e exercerá atividades ou operações salubres, observado o disposto nos parágrafos.

I – (revogado);

II – (revogado);

III – (revogado).

.....

§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo pela gestante ou lactante 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 Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à empregada afastada do exercício de atividade ou operação insalubre durante a gestação ou a lactação.

§ 4º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do **caput** deste artigo exerça atividade ou operação salubre na empresa, a hipótese será considerada 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.

§ 5º Na hipótese do § 4º, o empregador efetuará o pagamento do adicional de insalubridade e efetuará a sua 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.” (NR)

Art. 2º Revogam-se os incisos I, II e III do **caput** do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

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

Senado Federal, em 19 de dezembro de 2018.

Senador Eunício Oliveira
Presidente do Senado Federal

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

.....
TÍTULO IX
DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS GERAIS

Art. 248. Os benefícios pagos, a qualquer título, pelo órgão responsável pelo regime geral de previdência social, ainda que à conta do Tesouro Nacional, e os não sujeitos ao limite máximo de valor fixado para os benefícios concedidos por esse regime observarão os limites fixados no art. 37, XI. [*\(Artigo acrescido pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)*](#)

Art. 249. Com o objetivo de assegurar recursos para o pagamento de proventos de aposentadoria e pensões concedidas aos respectivos servidores e seus dependentes, em adição aos recursos dos respectivos tesouros, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios poderão constituir fundos integrados pelos recursos provenientes de contribuições e por bens, direitos e ativos de qualquer natureza, mediante lei que disporá sobre a natureza e administração desses fundos. [*\(Artigo acrescido pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)*](#)

DECRETO-LEI Nº 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 V Da Proteção à Maternidade (*Vide art. 7º, XVIII, da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, “b” do ADCT*)

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.

.....

.....

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

DA FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 1º A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Art. 2º A Previdência Social rege-se pelos seguintes princípios e objetivos:

I - universalidade de participação nos planos previdenciários;

II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais,

III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios;

IV - cálculo dos benefícios considerando-se os salários-de-contribuição corrigidos monetariamente;

V - irredutibilidade do valor dos benefícios de forma a preservar-lhes o poder aquisitivo;

VI - valor da renda mensal dos benefícios substitutos do salário-de-contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado não inferior ao do salário-mínimo;

VII - previdência complementar facultativa, custeada por contribuição adicional;

VIII - caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação do governo e da comunidade, em especial de trabalhadores em atividade, empregadores e aposentados.

Parágrafo único. A participação referida no inciso VIII deste artigo será efetivada a nível federal, estadual e municipal.

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 8.304, DE 2017

(Do Sr. André Figueiredo)

Altera o art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

NOVO DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-11239/2018

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. Dê-se ao art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a seguinte redação abaixo:

“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.

JUSTIFICAÇÃO

O Poder Executivo apresentou, em dezembro de 2016, o Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, que propunha alterar os direitos trabalhistas e sindicais.

Podemos afirmar, sem dúvida alguma, que a referida proposta do governo trouxe um ataque sem precedentes ao trabalho no Brasil. Direitos conquistados ao longo de mais de um século foram alterados sob a alegação da modernização das relações do trabalho.

Historicamente, o direito do trabalho consolidou-se como uma necessidade dos ordenamentos jurídicos em função das suas finalidades sociais, principalmente para equilibrar as relações entre empregadores e trabalhadores em um modo de produção capitalista. É inquestionável que o trabalhador é aquele que está na condição de dependência e é mais vulnerável porque se ele precisa de emprego vai aceitar qualquer possibilidade.

Mas o direito do trabalho não surgiu sem esforço. A partir do assalariamento dos trabalhadores, com o desenvolvimento da industrialização e diante das precárias condições de trabalho, desemprego e exploração, os trabalhadores começaram a se unir na busca de melhores condições de emprego e contra os abusos cometidos pelos patrões, com o propósito de regulamentar as condições mínimas de trabalho.

Conquistas consideráveis foram fruto dessa mobilização e luta, porém grande parte dos avanços obtidos com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, bem como com as atualizações posteriores, foram desconstruídas com a aprovação da reforma trabalhista.

Aprovada no Congresso Nacional, a reforma é considerada fundamental pelo governo para "flexibilizar e modernizar" as leis trabalhistas, alegando tal inovação necessária para incentivar a criação de empregos. Ora, vagas de emprego são criadas com aumento de investimentos e consumo e não com precarização do trabalho.

O texto aprovado, e posteriormente sancionado pelo Presidente da República, foi o apresentado pelo relator do projeto na Câmara, Deputado Rogério

Marinho (PSDB-RN), que alterou o projeto presidencial em mais de 100 artigos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), piorando ainda mais a situação dos trabalhadores. Uma dessas alterações prevê o trabalho de gestantes e lactantes em ambiente insalubre.

Especialistas no assunto afirmam que uma grande consequência da reforma trabalhista é a ampliação da desigualdade social. Se o Brasil já era um país que tinha uma grande tarefa de reduzir os patamares de desigualdade, por exemplo, por meio da distribuição de ganho salarial, quando isso se fragiliza, se tem um aprofundamento da desigualdade. Eles afirmam que a classe trabalhadora inteira vai perder, mas os que devem ser mais impactados são as mulheres, os jovens, os pobres e os negros, é o que se observa em outros países.

Comprovando isso, uma das maiores polêmicas da reforma diz respeito a revogação da lei que proibia gestantes e lactantes de trabalharem em atividades ou locais insalubres, sendo afastada durante o período de gestação ou amamentação. Assim, fica liberado o trabalho em ambientes como minas, pedreiras, estações de tratamento de esgoto, frigoríficos, ambientes sujeitos à radiação química, descargas elétricas, excesso de ruídos, umidade, mofo e gases químicos, se o atestado médico assim autorizar.

Por ocasião da votação do projeto de lei no plenário do Senado houve significativa manifestação popular e grande resistência por parte dos senadores quanto a este ponto, sendo que a situação só foi apaziguada quando o Presidente da República, Michel Temer, se comprometeu a enviar uma Medida Provisória ao congresso revertendo tal mudança. O que não foi feito e nem há indícios de que seja. Por isso estamos propondo a alteração.

A aprovação desse artigo pôs em risco à saúde das gestantes e dos bebês. É uma verdadeira perversidade permitirem que grávidas e lactantes trabalhem em locais que representem risco à vida. É um retrocesso e uma desumanidade.

Pelo exposto, e em prol de uma perspectiva mais segura para as trabalhadoras brasileiras, peço o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente propositura.

Sala das Sessões, em 16 de agosto de 2017.

Deputado **ANDRÉ FIGUEIREDO**
PDT/CE

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 Nº 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 V

Da Proteção à Maternidade

(Vide art. 7º, XVIII da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, “b” do ADCT)

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. 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. *(“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 13.287, de 11/5/2016)*

(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017) (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

I - *(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)*

II - *(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)*

III - *(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)*

Parágrafo único. *(VETADO na Lei nº 13.287, de 11/5/2016) (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)*

§ 2º *(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)*

§ 3º *(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)*

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.

PROJETO DE LEI N.º 8.500, DE 2017

(Do Sr. Marco Maia)

Altera o art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o afastamento da empregada gestante ou lactante de atividades, operações ou locais insalubres em qualquer grau.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-8304/2017.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O *caput* do art. 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 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* e os parágrafos 2º e 3º do art. 394-A, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou dispositivos da legislação trabalhista, especialmente em relação à CLT, com o objetivo declarado de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Apesar da finalidade declarada na ementa da Lei, o que se viu não foi uma mera adequação, mas sim uma brutal intervenção legislativa que provocou uma mudança profunda no sistema de relações de trabalho brasileiro, impingindo ao sistema o princípio de que a lei pode ser rebaixada pela negociação coletiva e retirando direitos e conquistas da classe trabalhadora.

A dita “Reforma Trabalhista” pode ser, na verdade, chamada de “Deforma Trabalhista” porque consumou um ataque aos princípios do Direito do Trabalho e à legislação positivada que asseguram proteção aos trabalhadores e são importantes ferramentas para resolver litígios entre o capital e o trabalho, garantindo a efetivação dos direitos, em uma sociedade com um histórico de desigualdade social e desrespeito às leis trabalhistas.

Dessa forma, no intuito de minorar os efeitos desse ataque que devastou a legislação do trabalho, propomos a revogação das alterações introduzidas na CLT em relação ao afastamento da empregada gestante ou lactante quando labora em atividades, operações ou locais insalubres, que agora só serão afastadas, obrigatoriamente, quando as atividades forem consideradas insalubres em grau máximo, no caso das gestantes. Nos outros casos, ela só será afastada se apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação ou lactação.

Ora, o objetivo do antigo art. 394-A da CLT, inserido pela Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016, foi proteger a gestante e lactante, o feto e a criança nos períodos de gestação e lactação, proibindo o trabalho da empregada em atividades, operações ou locais insalubres, que deveria nesses períodos exercer suas atividades em locais salubres, livres dos respectivos riscos.

Tal proteção é importante porque é mais que comprovado que o trabalho em ambientes insalubres é prejudicial não só às trabalhadoras em qualquer situação, mas, principalmente, às gestantes e lactantes, ao feto e à criança em fase de amamentação, sendo correta a proibição do trabalho da gestante e da lactante em atividades ou locais insalubres, o que foi ignorado pelo Congresso Nacional e pelo Presidente da República, que sancionou a lei sem qualquer restrição.

Sendo assim, em razão do seu elevado valor social, pedimos aos nobres pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em 5 de setembro de 2017.

Deputado MARCO MAIA

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 Nº 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 V Da Proteção à Maternidade

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. (*“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 13.287, de 11/5/2016*)

(*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*) (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

I - (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

II - (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

III - (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

Parágrafo único. (*VETADO na Lei nº 13.287, de 11/5/2016*) (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

§ 2º (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

§ 3º (*Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017*)

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.

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º 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. 2º

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes." (NR)

PROJETO DE LEI N.º 8.511, DE 2017

(Da Sra. Benedita da Silva)

Modifica o art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho, alterado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a fim de determinar que a empregada gestante ou lactante seja afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-8304/2017.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, modificado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

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, sem prejuízo da percepção do respectivo adicional de insalubridade. (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

Dentre as maiores impropriedades cometidas pela Reforma Trabalhista, viabilizada pela Lei nº 13.467, de 12 de julho de 2017, está a permissão para que as mulheres gestantes e lactantes possam exercer atividade em locais insalubres, exceto em grau máximo de insalubridade no caso da gestante.

Isso havia sido proibido pela Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016, que prevê o afastamento da empregada gestante ou lactante, enquanto durar esse estado, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

Para que a mulher gestante (em grau médio e mínimo de insalubridade) ou lactante (em qualquer grau) possa continuar a trabalhar nesses ambientes basta que apresente atestado, emitido por médico de sua confiança, que não recomende o seu afastamento.

Entendemos que isso pode possibilitar que os empregadores exerçam influência para que a mulher apresente atestado médico permitindo o trabalho a fim de evitar que seja afastada para outro setor do estabelecimento quando certamente haverá a necessidade da contratação de um trabalhador para substituí-la na realização de atividades em local insalubre.

Também as trabalhadoras poderão assim proceder por medo de perder posteriormente o emprego.

O texto atual ainda permite de imediato a redução da remuneração da empregada com a supressão do adicional de insalubridade, logo quando há aumento de suas despesas com a chegada de um filho.

Nesse sentido, propomos modificar novamente o art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não só proibindo o trabalho da mulher gestante ou lactante em atividades insalubres (proibição ainda em vigor até novembro deste ano), mas também lhe assegurando a percepção do adicional de insalubridade mesmo trabalhando em local salubre.

Dessa forma, propomos que a mulher afastada não perca o adicional, cujo custo será arcado pelo empregador e não pela Previdência Social como dispõe o artigo alterado pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Muitas empresas hoje já não mais recolhem a contribuição previdenciária sobre a folha de salários, o que reduziu muito os seus custos sobre o trabalho, assim é justo que suportem essa eventual despesa.

Ante o exposto pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em 05 de setembro de 2017.

Deputada BENEDITA DA SILVA

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 Nº 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 V

Da Proteção à Maternidade

(Vide art. 7º, XVIII da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, “b” do ADCT)

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. 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. *(“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 13.287, de 11/5/2016)*

(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017) (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)

I - *(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)*

II - *(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)*

III - *(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)*

Parágrafo único. *(VETADO na Lei nº 13.287, de 11/5/2016) (Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)*

§ 2º *(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)*

§ 3º *(Vide Lei nº 13.467, de 13/7/2017)*

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.

PROJETO DE LEI N.º 10.098, DE 2018

(Do Sr. Aliel Machado)

Altera a redação de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho -

CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, especialmente no que tange à proteção da trabalhadora grávida e lactante.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-8304/2017.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. O artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, 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, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

.....
§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, 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 e operações consideradas 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.”

Art. 2º. O artigo 403 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos, desde que em conformidade ao que dispõe o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei Federal nº 8.069, de 13 de julho de 1990) e legislação correlata.”

Art. 3º. Reinclui-se no texto da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o artigo 452-G, com a seguinte redação:

“Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado

por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.”

Art. 4º. Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

JUSTIFICATIVA

A Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, que alterou pontos da reforma trabalhista, amenizando alguns de seus pontos mais prejudiciais ao trabalhador, perde a sua validade em 23 de abril de 2018. Com isso, a reforma volta a valer integralmente, incluindo pontos polêmicos, como permitir que grávidas trabalhem em locais insalubres (que fazem mal à saúde), com radiação, frio e barulho, por exemplo, e que as empresas demitam seus empregados para, em seguida, recontratá-los como trabalhadores intermitentes, que recebem apenas por hora trabalhada. Editada pelo governo uma semana depois de a nova CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) entrar em vigor, em novembro, a MP precisaria ser votada e aprovada pela Câmara e pelo Senado para ser sancionada pelo presidente até segunda, mas não há mais tempo.

O Governo Federal até poderá editar a mesma Medida Provisória, mas só daqui a um ano – prazo que o trabalhador brasileiro não poderá aguardar. A partir de segunda, 23 de abril de 2018, portanto, qualquer mudança na reforma, seja para resgatar os pontos da MP ou introduzir outra alteração, deve ser feita via projeto de lei, como se faz neste presente momento, recuperando alguns dos poucos pontos de razoabilidade conferidos pelo Governo à legislação trabalhista.

Em primeiro lugar, destaca-se a necessidade de resguardar a proteção anteriormente conferida à gestante e à lactante. Após muita luta, conquistou-se uma importante garantia. Dizia o artigo 394-A da CLT que a empregada gestante ou lactante seria afastada enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres.

Com a reforma trabalhista sancionada pelo Presidente da República Michel Temer em 2017, a restrição ao trabalho de grávidas em ambientes insalubres foi amenizada, e em relação às lactantes nada se falou. O trabalho de grávidas e lactantes em ambientes insalubres poderá afetar não apenas a trabalhadora, mas os recém-nascidos e mesmo os futuros seres humanos, promovendo-se com isso padrão predatório da força de trabalho já antes do nascimento dos futuros trabalhadores, quando começarão a ser atingidos por agentes contaminantes de adoecimento.

Por essa razão, é crucial e urgente a aprovação de Lei que proteja essas trabalhadoras, nos moldes do que havia sido prometido na Medida Provisória nº 808.

Em segundo lugar, e tema correlato, lembre-se que proteção às crianças e aos adolescentes no mundo do trabalho se dá a partir de um imbrincado sistema que conjuga diversas fontes normativas, a exemplo das Convenções Internacionais, da

Constituição Federal (CF), do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), e que historicamente foram ignorados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Atualmente o ECA passa por uma profunda rediscussão no Legislativo. Este Deputado, inclusive, na qualidade de Relator de uma revisão do Estatuto, apresentou texto alternativo a projeto do Senado e mais de 50 propostas que tramitam em conjunto (PL 7197/02). No relatório, além de penas e demais medidas de caráter penal, algumas circunstâncias e atendimento e acompanhamento socioeducativo à criança e ao adolescente ganharam atenção, e por isso a menção expressa da CLT ao ECA, como submissão às garantias nele previstas, possui inclusive uma certa parcela de simbolismo. Em tantos anos de vigência, a discussão sobre o trabalho do menor de idade sequer citava o ECA, e com a sua reformulação buscando lhe conferir maior eficácia e ampliação de direitos, parece claro que sua menção é necessária.

Por fim, mas não menos importante: a reinclusão do art. 452-G, previsto na Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, ao texto da CLT, amenizando uma das mais absurdas previsões da chamada reforma trabalhista.

Forte em tais razões, submeto o presente projeto de lei aos ilustres pares na certeza de que envidarão os esforços necessários para a sua conversão em lei.

Sala das Sessões, em 24 de abril de 2018.

Deputado ALIEL MACHADO
PSB/PR

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 Nº 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 V Da Proteção à Maternidade

(Vide art. 7º, XVIII, da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, “b” do ADCT)

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.

CAPÍTULO IV DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

Seção I Disposições Gerais

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. *“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000)*

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola. [*\(Parágrafo único com redação dada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)*](#)

a) [*\(Revogada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)*](#)

b) [*\(Revogada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)*](#)

Art. 404. Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas e as 5 (cinco) horas. [*\(Vide art. 7º, XXXIII, da Constituição Federal de 1988\)*](#)

TÍTULO IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. [*\(Artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)*](#)

Art. 453. No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente. [*\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 6.204, de 29/4/1975\)*](#)

§ 1º (Declarado inconstitucional, em controle concentrado, pelo Supremo Tribunal Federal, pela ADIN N.º 1.770-4, publicada no DO de 20/10/2006)

§ 2º (Declarado inconstitucional, em controle concentrado, pelo Supremo Tribunal Federal, pela ADIN N.º 1.721-3, publicada no DO de 20/10/2006)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º 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. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.

§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação." (NR)

"Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural." (NR)

"Art. 223-G.

§ 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica

ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte." (NR)

"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, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

.....
§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, 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 e operações consideradas 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." (NR)

"Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.

§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

§ 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante." (NR)

"Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:

- I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;
- II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e
- III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

.....
§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas

para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.

.....
 § 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:

.....
 § 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.

§ 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.

§ 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

§ 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 14. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º." (NR)

"Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

I - locais de prestação de serviços;

II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;

III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;

IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A." (NR)

"Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A.

§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade." (NR)

"Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente." (NR)

"Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:

I - pela metade:

- a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452-F; e
 - b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e
- II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego." (NR)

"Art. 452-F. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.

§ 1º No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.

§ 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487." (NR)

"Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado." (NR)

"Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A." (NR)

"Art. 457.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

.....

§ 12. A gorjeta a que se refere o § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo os critérios de custeio e de rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 13. Se inexistir previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos § 14 e § 15 serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma estabelecida no art. 612.

§ 14. As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:

I - quando inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na

respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até vinte por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

II - quando não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até trinta e três por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e

III - anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 15. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros estabelecidos no § 14.

§ 16. As empresas anotarão na CTPS de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

§ 17. Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, a qual terá como base a média dos últimos doze meses, sem prejuízo do estabelecido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 18. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

§ 19. Comprovado o descumprimento ao disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a um trinta avos da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados, em qualquer hipótese, o princípio do contraditório e da ampla defesa.

§ 20. A limitação prevista no § 19 será triplicada na hipótese de reincidência do empregador.

§ 21. Considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumprir o disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17 por período superior a sessenta dias.

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

§ 23. Incidem o imposto sobre a renda e quaisquer outros encargos tributários sobre as parcelas referidas neste artigo, exceto aquelas expressamente isentas

em lei específica." (NR)

"Art. 510-E. A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição." (NR)

"Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

.....
XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

.....
§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual." (NR)

"Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.

§ 2º Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários." (NR)

Art. 2º O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.

Art. 3º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I - os incisos I, II e III do caput do art. 394-A;

II - os § 4º, § 5º e § 8º do art. 452-A; e

III - o inciso XIII do caput do art. 611-A.

Art. 4º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 14 de novembro de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

MICHEL TEMER
Ronaldo Nogueira de Oliveira

LEI Nº 8.069, DE 13 DE JULHO DE 1990

Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

LIVRO I

PARTE GERAL

TÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente.

Art. 2º Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade.

Parágrafo único. Nos casos expressos em lei, aplica-se excepcionalmente este Estatuto às pessoas entre dezoito e vinte e um anos de idade.

.....
.....

PROJETO DE LEI N.º 10.137, DE 2018

(Da Sra. Maria do Rosário)

Dá nova redação ao Art. 394-A, acrescenta o §4º do Art. 394-A, dá nova redação ao caput do Art. 396, dá nova redação ao §1º do Art. 396 e ao §2ª do Art. 396, todos do Decreto Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas, para dispor sobre o afastamento de empregada gestante e lactante de atividade insalubre, bem como para dispor sobre o afastamento de empregada lactante, aumentando o período de amamentação do filho até um ano de idade deste, bem como garantir que os períodos de descanso de amamentação dependam de orientação de médico pediatra.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-8304/2017.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. O art. 394-A do Decreto Lei nº 5.452 de 1º maio de 1943 que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho passa a ter 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, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.” (NR)

Art. 2º. Acrescenta-se o seguinte § 4º ao Art. 394-A do Decreto Lei nº 5.452 de 1º maio de 1943 que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho:

“§ 4º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres, em qualquer grau, pelo período de um ano. Após este período, a empregada poderá voltar às atividades e operações consideradas insalubres, desde que não haja contraindicação médica.”

Art. 3º. O caput do Art. 396 do Decreto Lei nº 5.452 de 1º maio de 1943 que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho passa a ter a seguinte redação:

“Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete um ano de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.” (NR)

Art. 4º. O §1º do Art. 396 do Decreto Lei nº 5.452 de 1º maio de 1943 que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho passa a ter a seguinte redação:

“§1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de um ano poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.” (NR)

Art. 5º. O § 2º do Art. 396 do Decreto Lei nº 5.452 de 1º maio de 1943 que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho passa a ter a seguinte redação:

“§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos conforme orientação de médico pediatra.” (NR)

Art. 6º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A Reforma Trabalhista promulgada em 2017 foi aprovada mediante um acordo entre Governo e Congresso, garantindo-se, entre outras coisas, que seria promovida alteração relativamente a previsão de afastamento de empregada gestante e lactante de atividades insalubres por meio de Medida Provisória.

Tentando cumprir o prometido, o Governo, com a aprovação da Lei nº 13.467 de 2017, editou a Medida Provisória nº 808/2017, apresentando um texto que pretendia sanar a imprecisão relativa ao tratamento das empregadas gestantes e lactantes;

Ocorre que a MP nº 808/2017 teve seu prazo constitucional de análise pelo parlamento expirado. Uma vez que restou vencido o prazo para a

aprovação pelo Congresso, a CLT voltou a vigorar sob as regras introduzidas pela reforma, que vão de encontro ao interesse superior da criança.

Note-se, outrossim, que o tratamento dispensado pela Lei nº 13.467 de 2017 às empregadas gestantes e lactantes também vai de encontro ao princípio da proibição do retrocesso social. Princípio este que deveria nortear toda e qualquer proposição legislativa, acabou sendo solenemente desconsiderado, seja na elaboração da Reforma Trabalhista, seja no descaso dado pela morosidade dado pelo Congresso no que se refere a análise da MP 808/2017.

Nesse diapasão e, com a pretensão de não apenas sanar o retrocesso relativo aos direitos das mulheres trabalhadoras, a presente proposta também procura avançar no tema, mesmo em relação ao texto anterior a reforma de 2017. Assim, a presente proposição não apenas pretende resgatar o tratamento adequado ao afastamento das mulheres gestantes e lactantes de atividades insalubres, como também pretende estender o prazo de afastamento de empregada lactante das atividades lactantes de seis meses para um ano.

A proposta que estende para um ano o afastamento é consentânea ao interesse superior da criança e à sua condição de sujeito de direitos e de cidadã. Além disso, é importante mencionar que o Ministério da Saúde¹ inclusive recomenda a amamentação até os dois anos de idade ou mais. O presente projeto procura contribuir com esta orientação, dada a importância do aleitamento materno durante a primeira infância. Tal axioma busca harmonizar o tratamento dado pela CLT ao já previsto na Lei nº 13.257 de 2017, que dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância. Em nossa visão, o ordenamento jurídico deve ser harmônico e coerente quando trata de assuntos correlatos.

Certa de que este parlamento, que foi sensível ao tema da primeira infância durante a aprovação da Lei nº 13.257/2017, também o será desta vez para harmonizar a CLT a esta lei e à Constituição, pede-se o necessário apoio dos nobres Pares à célere aprovação deste projeto.

Sala das Sessões, em 25 de abril de 2018.

Maria do Rosário
Deputada Federal (PT/RS)

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 Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

¹ Conforme o portal do Ministério da Saúde. Disponível em < <http://portalms.saude.gov.br/saude-para-voce/saude-da-crianca/aleitamento-materno>>. Acesso em 25 de abril de 2018.

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 V

Da Proteção à Maternidade

(Vide art. 7º, XVIII, da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, “b” do ADCT)

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.

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. (“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.509, de 22/11/2017)

§1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério de autoridade competente. (Parágrafo único 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 Os horários dos descansos previstos no *caput* deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (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. 397. O SESI, o SESC, a LBA, e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternas e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas. (Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)

.....

.....

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º 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. 2º

.....

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

.....
.....

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017
(Vigência encerrada – Ato Declaratório do Presidente da Mesa nº 22, de 24 de abril de 2018)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º 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. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.

.....
.....

ATO DECLARATÓRIO DO PRESIDENTE DA MESA Nº 22, DE 24 DE ABRIL DE 2018

Encerra o prazo de vigência da Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, que "Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943".

O PRESIDENTE DA MESA DO CONGRESSO NACIONAL, nos termos do parágrafo único do art. 14 da Resolução nº 1, de 2002-CN, faz saber que a Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, que "Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943", teve seu prazo de vigência encerrado no dia 23 de abril do corrente ano.

SENADOR EUNÍCIO OLIVEIRA

LEI Nº 13.257, DE 8 DE MARÇO DE 2016

Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de

maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei estabelece princípios e diretrizes para a formulação e a implementação de políticas públicas para a primeira infância em atenção à especificidade e à relevância dos primeiros anos de vida no desenvolvimento infantil e no desenvolvimento do ser humano, em consonância com os princípios e diretrizes da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente); altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente); altera os arts. 6º, 185, 304 e 318 do Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal); acrescenta incisos ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; altera os arts. 1º, 3º, 4º e 5º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008; e acrescenta parágrafos ao art. 5º da Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, considera-se primeira infância o período que abrange os primeiros 6 (seis) anos completos ou 72 (setenta e dois) meses de vida da criança.

PROJETO DE LEI N.º 10.573, DE 2018

(Do Sr. Patrus Ananias)

Altera a redação do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre o trabalho da gestante e da lactante em condições insalubres.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-8304/2017.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 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 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.

JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a denominada Reforma

Trabalhista, promoveu grandes e sensíveis modificações na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. A nosso ver, foram mudanças para pior, que trarão, como resultado, a precarização das relações de trabalho.

Uma dessas mudanças, de uma ousadia incalculável, foi a introdução do art. 394-A que transferiu para a gestante a responsabilidade de comprovar que não seria recomendável que ela fosse exposta a atividades insalubres em grau médio ou mínimo.

Já a lactante, para qualquer grau de insalubridade, também deveria apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança dela, recomendando o afastamento durante a lactação.

O verdadeiro objetivo desta parte da alteração introduzida pela chamada Reforma Trabalhista foi o de levar a trabalhadora gestante ou lactante a se sentirem compelidas (por qualquer razão, incluindo a tentativa de se manterem empregadas ou de manterem as respectivas posições conquistadas na empresa) a desenvolver atividades que são consideradas prejudiciais à saúde, isso em qualquer fator de risco.

Contudo, é notório que a gestação e a lactação constituem condições especiais físicas e de saúde, que devem ser consideradas, sobretudo porque, ao se proteger a mãe trabalhadora, a proteção se estenderá ao nascituro e à criança.

Importante destacar que o sistema jurídico brasileiro deve guardar coerência interna entre as diversas normas que são editadas pelo Estado Legislador e, por isso, deve ser citada a previsão disposta no art. 2º da Lei nº. 10.406/2002 (Código Civil), que justamente versa sobre a proteção ao nascituro. Essa proteção, cuja responsabilidade deve ser compartilhada pela família, pela sociedade, o que inclui os empregadores, e pelo Estado tem também como objetivo a proteção das futuras gerações.

Igualmente se traduz como imperativo constitucional a redução dos riscos inerentes ao trabalho, expresso no art. 7º, XXII. Os riscos ambientais podem ser medidos a partir de determinados fatores e o profissional médico poderia atestar a possibilidade de as atividades da gestante ou da lactante não representarem risco. Todavia, nenhum desses diagnósticos, quer do risco ambiental, quer do risco médico, pode ser considerado completamente seguro.

Na realidade, o mero potencial de risco, que é sempre existente em condições insalubres, deve afastar a gestante e a lactante que, então, podem continuar suas atividades profissionais em outro ambiente até que cessem tais condições especiais. Como se trata de circunstância momentânea, é viável ao empregador a adaptação laboral, em razão justamente dos bens fundamentais que estão envolvidos e devem ser protegidos por todos (maternidade, vida, saúde, infância).

Aliás, os limites de segurança definidos em Normas

Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, como, por exemplo, é o caso da NR 15, não consideram a condição especial de o trabalhador naquele ambiente ser, na realidade, uma trabalhadora gestante ou uma trabalhadora lactante.

Em suma, a mera possibilidade, flexibilizando normas de proteção constitucional, de a trabalhadora gestante ou lactante permanecer em ambiente insalubre é uma situação que torna vulnerável tanto a mulher quanto o nascituro ou lactente.

Essa precarização deve ser desfeita com a previsão explícita de que a salubridade do meio ambiente é a condição necessária para que se desenvolvam atividades laborais de mulheres gestantes ou lactantes. Qualquer solução intermediária é permitir que os mais fracos suportem ônus desnecessários e injustificáveis.

Esses os motivos pelos quais estamos certos de contar com o necessário apoio para a aprovação do projeto de lei que ora submetemos à apreciação de nossos ilustres Pares.

Sala das Sessões, em 11 de julho de 2018.

Deputado PATRUS ANANIAS

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG

Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL

Seção de Legislação Citada - SELEC

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

**TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**

**CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS**

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a

moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. [*\(Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015\)*](#)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)*](#)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\)*](#)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)

a) [\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)

b) [\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. [\(Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013\)](#)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

DECRETO-LEI Nº 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 V

Da Proteção à Maternidade

(Vide art. 7º, XVIII, da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, “b” do ADCT)

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.

.....

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º 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. 2º

.....

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes." (NR)

"Art. 4º

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será

computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa." (NR)

"Art. 8º

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva." (NR)

"Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - a empresa devedora;

II - os sócios atuais; e

III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato."

LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002

Institui o Código Civil.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

PARTE GERAL

LIVRO I DAS PESSOAS

TÍTULO I DAS PESSOAS NATURAIS

CAPÍTULO I DA PERSONALIDADE E DA CAPACIDADE

Art. 1º Toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil.

Art. 2º A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro.

Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 (dezesesseis) anos. [*\(Artigo com redação dada pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após a publicação\)*](#)

I - [*\(Revogado pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após a publicação\)*](#)

II - [*\(Revogado pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após a publicação\)*](#)

III - [*\(Revogado pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após a publicação\)*](#)

PORTARIA N.º 3.214, 08 DE JUNHO DE 1978

Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do
Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis
do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina
do Trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais, considerando o disposto no art. 200, da consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, resolve:

Art. 1º - Aprovar as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho:

Normas Regulamentadoras

NR-1 - Disposições Gerais

NR-2 - Inspeção Prévia

NR-3 - Embargo e Interdição

NR-4 - Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT

NR-5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - Cipa

NR-6 - Equipamento de Proteção Individual - EPI

NR-7 - Exames Médicos

NR-8 - Edificações

NR-9 - Riscos Ambientais

NR-10 - Instalações e Serviços de Eletricidade

NR-11 - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais

NR-12 - Máquinas e Equipamentos

NR-13 - Vasos Sob Pressão

NR-14 - Fornos

NR-15 - Atividades e Operações Insalubre

NR-16 - Atividades e Operações Perigosas

NR-17 - Ergonomia

- NR-18 - Obras de Construção, Demolição, e Reparos
- NR-19 - Explosivos
- NR-20 - Combustíveis Líquidos e Inflamáveis
- NR-21 - Trabalhos a Céu Aberto
- NR-22 - Trabalhos Subterrâneos
- NR-23 - Proteção Contra Incêndios
- NR-24 - Condições Sanitárias dos Locais de Trabalho
- NR-25 - Resíduos Industriais
- NR-26 - Sinalização de Segurança
- NR-27 - Registro de Profissionais
- NR-28 - Fiscalização e Penalidades

Art. 2º - As alterações posteriores, decorrentes da experiência e necessidade, serão baixadas pela Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho.

Art. 3º - Ficam revogadas as Portarias MTIC nºs 31, de 6 de abril de 1954; 34, de 8 de abril de 1954; 30, de 7 de fevereiro de 1958; 73, de 2 de maio de 1959; 1, de 5 de janeiro de 1960; 49, de 8 de abril de 1960; Portarias MTPS nºs 46, de 19 de fevereiro de 1962; 133, de 30 de abril de 1962; 1.032, de 11 de novembro de 1964; 607, de 26 de outubro de 1965; 491, de 16 de setembro de 1965; 608, de 26 de outubro de 1965; Portarias MTb nºs 3.442, de 23 de dezembro de 1974; 3.460, de 31 de dezembro de 1975; 3.456, de 3 de agosto de 1977; Portarias DNSHT nºs 16, de 23 de junho de 1966; 6, de 26 de janeiro de 1967; 26, de 26 de setembro de 1967; 8, de 7 de maio de 1968; 9, de 9 de maio de 1968; 20, de 6 de maio de 1970; 13, de 26 de junho de 1972; 15, de 18 de agosto de 1972; 18, de 2 de julho de 1974; Portaria SRT nº 7, de 18 de março de 1976 e demais disposições em contrário.

Art. 4º - As dúvidas suscitadas, e os casos omissos, serão decididos pela Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho.

Art. 5º - Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

ARNALDO PRIETO - Ministro do Trabalho

NR 15 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES

15.1 São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem:

15.1.1 Acima dos limites de tolerância previstos nos Anexos n.º 1, 2, 3, 5, 11 e 12;

15.1.2 (Revogado pela Portaria MTE n.º 3.751, de 23 de novembro de 1990)

15.1.3 Nas atividades mencionadas nos Anexos n.º 6, 13 e 14;

15.1.4 Comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes dos Anexos n.º 7, 8, 9 e 10.

15.1.5 Entende-se por "Limite de Tolerância", para os fins desta Norma, a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral.

15.2 O exercício de trabalho em condições de insalubridade, de acordo com os subitens do item anterior, assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a:

15.2.1 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;

15.2.2 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;

15.2.3 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo;

15.3 No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para

efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa.

15.4 A eliminação ou neutralização da insalubridade determinará a cessação do pagamento do adicional respectivo.

15.4.1 A eliminação ou neutralização da insalubridade deverá ocorrer:

a) com a adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

b) com a utilização de equipamento de proteção individual.

15.4.1.1 Cabe à autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, comprovada a insalubridade por laudo técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitado, fixar adicional devido aos empregados expostos à insalubridade quando impraticável sua eliminação ou neutralização.

15.4.1.2 A eliminação ou neutralização da insalubridade ficará caracterizada através de avaliação pericial por órgão competente, que comprove a inexistência de risco à saúde do trabalhador.

15.5 É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho, através das DRTs, a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou determinar atividade insalubre.

15.5.1 Nas perícias requeridas às Delegacias Regionais do Trabalho, desde que comprovada a insalubridade, o perito do Ministério do Trabalho indicará o adicional devido.

15.6 O perito descreverá no laudo a técnica e a aparelhagem utilizadas.

15.7 O disposto no item 15.5. não prejudica a ação fiscalizadora do MTb nem a realização ex-officio da perícia, quando solicitado pela Justiça, nas localidades onde não houver perito.

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 AO PL-8304/2017.

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 suprimiu 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 Nº 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 sexos, 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 guardiães 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.

PROJETO DE LEI N.º 11.208, 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.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-8304/2017.

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 12 de dezembro de 2018.

Deputado RONALDO NOGUEIRA

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 Nº 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 V
Da Proteção à Maternidade
(Vide art. 7º, XVIII, da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, “b” do ADCT)
.....

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.

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

DA FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 1º A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus

beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Art. 2º A Previdência Social rege-se pelos seguintes princípios e objetivos:

I - universalidade de participação nos planos previdenciários;

II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais,

III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios;

IV - cálculo dos benefícios considerando-se os salários-de-contribuição corrigidos monetariamente;

V - irredutibilidade do valor dos benefícios de forma a preservar-lhes o poder aquisitivo;

VI - valor da renda mensal dos benefícios substitutos do salário-de-contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado não inferior ao do salário-mínimo;

VII - previdência complementar facultativa, custeada por contribuição adicional;

VIII - caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação do governo e da comunidade, em especial de trabalhadores em atividade, empregadores e aposentados.

Parágrafo único. A participação referida no inciso VIII deste artigo será efetivada a nível federal, estadual e municipal.

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º 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. 2º

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes." (NR)

"Art. 4º

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado

como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

- I - práticas religiosas;
- II - descanso;
- III - lazer;
- IV - estudo;
- V - alimentação;
- VI - atividades de relacionamento social;
- VII - higiene pessoal;
- VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a

troca na empresa." (NR)

"Art. 8º

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva." (NR)

"Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

- I - a empresa devedora;
- II - os sócios atuais; e
- III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato."

"Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

- I - (revogado);
- II - (revogado).

.....

§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos." (NR)

"Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de

ofício em qualquer grau de jurisdição."

"Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita." (NR)

"Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado."

"Art. 58.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3º (Revogado)." (NR)

"Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação." (NR)

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2017

****Sem eficácia***

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º 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. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.

§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação." (NR)

"Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural." (NR)

"Art. 223-G.

§ 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte." (NR)

PROJETO DE LEI N.º 279, DE 2019

(Do Sr. Rubens Otoni)

Altera o art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada

pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o afastamento da empregada gestante ou lactante de atividades, operações ou locais insalubres em qualquer grau.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-11239/2018.

O Congresso Nacional decreta:

Art.1º O caput do art. 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 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.

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

JUSTIFICATIVA

Inicialmente registro cumprimentos e faço a devida referência ao Deputado Marco Maia (PT-RS) autor de proposta na legislatura anterior que inspirou a propositura da presente, com o fundamento de reestabelecer a proteção do trabalhador, a segurança jurídica na relação trabalhista e a garantia de dignidade ao trabalhador.

A pretexto de modernizar a legislação trabalhista e adequá-la as novas relações de trabalho a “Reforma Trabalhista”, instituída através da Lei 13.467/2017, ao promover severas mudanças na Consolidação das Leis Trabalhistas e legislação correlata criou inúmeras distorções que propiciaram o enfraquecimento do texto legal, a retirada de direitos e conquistas da classe trabalhadora. Há que se registrar, o Brasil um país em desenvolvimento com um histórico de uma abissal diferença social, faz jus a legislação que assegure direitos e reafirme conquistas dos trabalhadores, total oposto daquilo que foi feito através da reforma.

Em consonância com a propositura do Deputado Marco Maia (PT-RS) o tempo, “senhor da razão”, demonstrou o fracasso da reforma trabalhista que não gerou empregos conforme prometido, tampouco proporcionou crescimento econômico, e conforme já relatado, contribuiu para a precarização da relação trabalhista.

Desta forma, no intuito de minorar os efeitos desse ataque que devastou a legislação do trabalho, propomos a revogação das alterações introduzidas na CLT em relação ao afastamento da empregada gestante ou lactante quando labora em atividades, operações ou locais insalubres, que agora só serão afastadas, obrigatoriamente, quando as atividades forem consideradas insalubres em grau máximo, no caso das gestantes. Nos outros casos, ela só será afastada se apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação ou lactação.

Ora, o objetivo do antigo art. 394-A da CLT, inserido pela Lei nº 13.287, de 11

de maio de 2016, foi proteger a gestante e lactante, o feto e a criança nos períodos de gestação e lactação, proibindo o trabalho da empregada em atividades, operações ou locais insalubres, que deveria nesses períodos exercer suas atividades em locais salubres, livres dos respectivos riscos.

Tal proteção é importante porque é mais que comprovado que o trabalho em ambientes insalubres é prejudicial não só às trabalhadoras em qualquer situação, mas, principalmente, às gestantes e lactantes, ao feto e à criança em fase de amamentação, sendo correta a proibição do trabalho da gestante e da lactante em atividades ou locais insalubres, o que foi ignorado pelo Congresso Nacional e pelo Presidente da República, que sancionou a lei sem qualquer restrição.

Expõe-se a apreciação dos Nobres Pares a presente propositura legislativa em favor da qual se suplica apoio para aprovação.

Sala das Sessões, em 04 de fevereiro de 2019.

Deputado Rubens Otoni
PT/GO

PROJETO DE LEI N.º 1.037, DE 2019 **(Do Sr. Paulo Teixeira)**

Altera a redação do artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a fim de assegurar o afastamento da empregada durante os períodos de gravidez e de lactação.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-8304/2017.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada gestante ou lactante deverá ser afastada de atividades, operações ou locais insalubres.

.....” (NR)

Art. 2º São revogados os parágrafos 2º e 3º do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

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

JUSTIFICAÇÃO

O presente projeto de lei tem como objetivo a proteção à maternidade e à infância, proibindo, nessas circunstâncias especiais (gestação e lactação), o trabalho insalubre.

A modificação acima proposta visa a resguardar direitos constitucionalmente estabelecidos, em especial, a proteção à maternidade, prevista no art. 6º da Constituição, ao lado de outros direitos sociais, como o direito à saúde.

Os direitos sociais, inseridos no Título II da Constituição Federal, são direitos fundamentais e, nessa condição, não podem sofrer retrocesso jurídico, conforme se extrai, a propósito, dos limites materiais ao poder de reforma constitucional (art. 60, § 4º, IV).

Na realidade, a Constituição de 1988 radicaliza a proteção ora referida ao prever que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, conforme art. 227, *“com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”*.

Os direitos relacionados à maternidade, à saúde e à infância se interconectam. A proteção à maternidade (à gestação e à lactação) significa proteção ao nascituro e à criança.

Igualmente se traduz como imperativo constitucional a redução dos riscos inerentes ao trabalho, expresso no art. 7º, XXII. Na realidade, o mero potencial de risco, que é sempre existente em condições insalubres, deve afastar a gestante e a lactante, que podem continuar suas atividades profissionais em outro ambiente até que cessem tais condições especiais. Como se trata de circunstância momentânea, é viável ao empregador a adaptação laboral, em razão justamente dos bens fundamentais que estão envolvidos e devem ser protegidos por todos (maternidade, vida, saúde, infância).

Aliás, os limites de segurança definidos em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, como é o caso da NR 15, não consideram a condição especial de uma trabalhadora gestante ou lactante.

Em suma, a mera possibilidade de a trabalhadora gestante ou lactante permanecer em ambiente insalubre a coloca em condição de vulnerabilidade, causada pela reforma trabalhista, que flexibilizou normas de proteção constitucional.

A empregada gestante ou lactante deve, portanto, ser afastada da insalubridade, sem prejuízo da sua remuneração.

Contamos com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de proteger a maternidade, nos termos do nosso projeto.

Sala das Sessões, em 21 de fevereiro de 2019.

Deputado PAULO TEIXEIRA

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG

Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL

Seção de Legislação Citada - SELEC

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

TÍTULO II

DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO II

DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. [*\(Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015\)*](#)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)*](#)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\)*](#)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

a) [*\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

b) [*\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)*](#)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre

os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [*\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)*](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. [*\(Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013\)*](#)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

TÍTULO IV DA ORGANIZAÇÃO DOS PODERES

CAPÍTULO I DO PODER LEGISLATIVO

Seção VIII Do Processo Legislativo

Subseção II

Da Emenda à Constituição

Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:

I - de um terço, no mínimo, dos membros da Câmara dos Deputados ou do Senado Federal;

II - do Presidente da República;

III - de mais da metade das Assembléias Legislativas das unidades da Federação, manifestando-se, cada uma delas, pela maioria relativa de seus membros.

§ 1º A Constituição não poderá ser emendada na vigência de intervenção federal, de estado de defesa ou de estado de sítio.

§ 2º A proposta será discutida e votada em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, considerando-se aprovada se obtiver, em ambos, três quintos dos votos dos respectivos membros.

§ 3º A emenda à Constituição será promulgada pelas Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, com o respectivo número de ordem.

§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:

I - a forma federativa de Estado;

II - o voto direto, secreto, universal e periódico;

III - a separação dos Poderes;

IV - os direitos e garantias individuais.

§ 5º A matéria constante de proposta de emenda rejeitada ou havida por prejudicada não pode ser objeto de nova proposta na mesma sessão legislativa.

Subseção III

Das Leis

Art. 61. A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou comissão da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Congresso Nacional, ao Presidente da República, ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores, ao Procurador-Geral da República e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.

§ 1º São de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que:

I - fixem ou modifiquem os efetivos das Forças Armadas;

II - disponham sobre:

a) criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração;

b) organização administrativa e judiciária, matéria tributária e orçamentária, serviços públicos e pessoal da administração dos Territórios;

c) servidores públicos da União e Territórios, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria; [Alínea com redação dada pela Emenda Constitucional nº 18, de 1998](#)

d) organização do Ministério Público e da Defensoria Pública da União, bem como normas gerais para a organização do Ministério Público e da Defensoria Pública dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios;

e) criação e extinção de Ministérios e órgãos da administração pública, observado o disposto no art. 84, VI; [Alínea com redação dada pela Emenda Constitucional nº 32, de 2001](#)

f) militares das Forças Armadas, seu regime jurídico, provimento de cargos, promoções, estabilidade, remuneração, reforma e transferência para a reserva. [Alínea](#)

acrescida pela Emenda Constitucional nº 18, de 1998)

§ 2º A iniciativa popular pode ser exercida pela apresentação à Câmara dos Deputados de projeto de lei subscrito por, no mínimo, um por cento do eleitorado nacional, distribuído pelo menos por cinco Estados, com não menos de três décimos por cento dos eleitores de cada um deles.

.....

TÍTULO VIII DA ORDEM SOCIAL

.....

CAPÍTULO VII DA FAMÍLIA, DA CRIANÇA, DO ADOLESCENTE, DO JOVEM E DO IDOSO (Denominação do capítulo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 1º O casamento é civil e gratuita a celebração.

§ 2º O casamento religioso tem efeito civil, nos termos da lei.

§ 3º Para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento.

§ 4º Entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes.

§ 5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

§ 6º O casamento civil pode ser dissolvido pelo divórcio. (Parágrafo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 66, de 2010)

§ 7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.

§ 8º O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (“Caput” do artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: (Parágrafo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

I - aplicação de percentual dos recursos públicos destinados à saúde na assistência materno-infantil;

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. (Inciso com redação dada

pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

§ 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

§ 3º O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

IV - garantia de pleno e formal conhecimento da atribuição de ato infracional, igualdade na relação processual e defesa técnica por profissional habilitado, segundo dispuser a legislação tutelar específica;

V - obediência aos princípios de brevidade, excepcionalidade e respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, quando da aplicação de qualquer medida privativa da liberdade;

VI - estímulo do poder público, através de assistência jurídica, incentivos fiscais e subsídios, nos termos da lei, ao acolhimento, sob a forma de guarda, de criança ou adolescente órfão ou abandonado;

VII - programas de prevenção e atendimento especializado à criança, ao adolescente e ao jovem dependente de entorpecentes e drogas afins. (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

§ 4º A lei punirá severamente o abuso, a violência e a exploração sexual da criança e do adolescente.

§ 5º A adoção será assistida pelo poder público, na forma da lei, que estabelecerá casos e condições de sua efetivação por parte de estrangeiros.

§ 6º Os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação.

§ 7º No atendimento dos direitos da criança e do adolescente levar-se-á em consideração o disposto no art. 204.

§ 8º A Lei estabelecerá:

I – o estatuto da juventude, destinado a regular os direitos dos jovens;

II – o plano nacional de juventude, de duração decenal, visando à articulação das várias esferas do poder público para a execução de políticas públicas. (Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

Art. 228. São penalmente inimputáveis os menores de dezoito anos, sujeitos às normas da legislação especial.

.....

DECRETO-LEI Nº 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 V Da Proteção à Maternidade *(Vide art. 7º, XVIII, da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, “b” do ADCT)*

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.

.....

.....

NR 15 - NORMA REGULAMENTADORA 15

ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES

15.1 São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem:

15.1.1 Acima dos limites de tolerância previstos nos Anexos n.º 1, 2, 3, 5, 11 e 12;

15.1.2 (Revogado pela Portaria MTE n.º 3.751/1990).

15.1.3 Nas atividades mencionadas nos Anexos n.º 6, 13 e 14;

15.1.4 Comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes dos Anexos n.º 7, 8, 9 e 10.

15.1.5 Entende-se por "Limite de Tolerância", para os fins desta Norma, a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral.

15.2 O exercício de trabalho em condições de insalubridade, de acordo com os subitens do item anterior, assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a:

15.2.1 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;

15.2.2 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;

15.2.3 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo;

15.3 No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa.

15.4 A eliminação ou neutralização da insalubridade determinará a cessação do pagamento do adicional respectivo.

.....

PROJETO DE LEI N.º 3.775, DE 2019

(Do Sr. Júnior Bozzella)

Altera o art. 394-A da Lei 13.467/2017, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para assegurar os direitos da grávida e da lactante em atividades laborais salubres.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-11239/2018.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º - O artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:.....

.....

“Art. 394 A – A trabalhadora gestante e a lactante será transferida para exercer seus trabalhos em locais salubres, ou será afastada automaticamente durante todo o período de gravidez e a lactante durante os seis primeiros meses de lactação de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, em qualquer grau de insalubridade, sem a necessidade de apresentar atestado médico. (NR)”.

§ 1º - A trabalhadora gestante e a trabalhadora lactante deverão ser transferidas para exercer suas atividades em locais salubres, neste caso se suspenderá o adicional de insalubridade.

§ 2º - Caso não seja possível a transferência das trabalhadoras gestantes e lactantes para ambientes de atividades laborais salubres serão afastadas e receberão salário maternidade durante o período do afastamento.

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

JUSTIFICAÇÃO

O plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) aprovou a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938, que declarou inconstitucional trecho da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseridos pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que previu que trabalhadoras grávidas e lactantes deveriam desempenhar atividades insalubres em algumas hipóteses. O trecho previa que mulheres grávidas exercessem atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo e que lactantes desempenhassem atividades insalubres em qualquer grau, salvo quando apresentassem atestado de um médico de sua confiança que recomendasse o seu afastamento.

O relator da Adi no Supremo, Ministro Alexandre de Moraes, argumentou em seu relatório que este trecho é inconstitucional por que não protege conforme a Constituição, as mulheres grávidas e lactantes. "Quem de nós gostaria que nossas filhas, irmãs, netas, grávidas ou lactantes, continuassem a trabalhar em ambientes insalubres?, Questionou o relator da Ação".

O relator argumentou que às grávidas passou a ser imposto o ônus de apresentar atestado médico, o que geraria muito embaraço às mulheres que precisam de um atestado médico para exercer seus direitos, e ressaltou a dificuldade sobretudo àquelas que não têm acesso aos sistemas de saúde. Do ponto de vista do relator a proteção da mulher grávida e da lactante é um direito social, além de efetivar a integral proteção ao recém-nascido. O ministro ainda destacou que a alteração deste ponto da CLT feriu o direito de dupla titularidade, o da mãe e da criança. E a seu ver, o afastamento automático da gestante e da lactante do ambiente insalubre está em harmonia com o entendimento do Supremo Tribunal Federal de proteção integral à maternidade e à saúde da criança.

A corrente majoritária de ministros do STF, que votou pela inconstitucionalidade do trecho, corroborou com a visão do relator e destacou que a expressão "quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher", contida nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT, é uma afronta à proteção constitucional à maternidade e à criança. De acordo com a entidade que apresentou a Ação, o trecho fere a proteção imposta pela Carta Magna à maternidade, à gestação, à saúde e ao nascituro, aos recém-nascidos, ao trabalho e ao meio ambiente de trabalho.

Com o mesmo posicionamento, em seu voto, a ministra Rosa Weber apresentou apanhado histórico legislativo dos direitos trabalhistas das mulheres no Brasil e no mundo. De acordo com a ministra, contam-se 96 anos desde a primeira norma de proteção ao trabalho da gestante no país. E reiterou que isso demonstra, quase um século de "afirmação histórica do compromisso da nação com a salvaguarda das futuras gerações". Ainda reforçou que a Constituição Federal de 1988, colocou como prioridade a salubridade aos trabalhadores, no inciso XXII do artigo 7º, que prevê a diminuição dos riscos presentes no trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Rosa Weber afirmou ainda que a maternidade representa para a trabalhadora um período de maior vulnerabilidade devido às contingências próprias de conciliação dos projetos de vida pessoal, familiar e laboral.

Em sintonia com a interpretação da ADI pelo Supremo Tribunal Federal apresentamos proposição que garante à mulher grávida e a lactante o direito de exercer suas atividades de trabalho em locais salubres, ou será afastada automaticamente durante todo o período de gravidez e a lactante durante os seis primeiros meses de lactação de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, em qualquer grau de insalubridade, sem a necessidade de apresentar atestado médico. Em caso de afastamento, elas receberão salário maternidade durante o período do afastamento.

Pela importância desta norma para as mulheres, conto com o apoio dos nobres pares para a aprovação deste Projeto.

Sala das Sessões, em 27 de junho de 2019.

Júnior Bozzella (PSL/SP)
Deputado Federal.

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

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

CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. [*\(Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015\)*](#)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; ([*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998*](#))

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; ([*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006*](#))

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir

a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

a) (Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

b) (Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

.....

.....

DECRETO-LEI Nº 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 V**Da Proteção à Maternidade**

(Vide art. 7º, XVIII, da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, “b” do ADCT)

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) (Expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento” declarada inconstitucional, em controle concentrado, pelo Supremo Tribunal Federal, pela ADI nº 5.938, publicada no DOU de 4/6/2019, p. 1)

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) (Expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento” declarada inconstitucional, em controle concentrado, pelo Supremo Tribunal Federal, pela ADI nº 5.938, publicada no DOU de 4/6/2019, p. 1)

§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.

.....

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE (Med. Liminar) - 5938

Origem: **DISTRITO FEDERAL** Entrada no STF: **26/04/2018**
 Relator: **MINISTRO ALEXANDRE DE MORAES** Distribuído: **20180426**
 Partes: **Requerente: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS (CF 103, OIX)**
Requerido :PRESIDENTE DA REPÚBLICA, CONGRESSO NACIONAL

Dispositivo Legal Questionado

Partes finais dos incisos 0II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Decreto-Lei nº 5452, de 1943) com a redação dada pelo art. 001º da Lei 13467, de 13 de julho de 2017 (Lei da Reforma Trabalhista).

Lei nº 13467, de 13 de julho de 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943, e as Leis nºs 6019, de 3 de janeiro de 1974, 8036, de 11 de maio de 1990, e 8212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Art. 001º - A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

(...)

“Art. 394-A - Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

00I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

0II - 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;

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.

§ 001º - (...)

§ 002º - 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.

§ 003º - 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 8213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.” (NR)

Fundamentação Constitucional

- Art. 001º, 0IV
- Art. 006º
- Art. 007º, 0XX e XXII
- Art. 170
- Art. 193
- Art. 196
- Art. 201, 0II
- Art. 203, 00I
- Art. 225

Resultado da Liminar

Prejudicada

Resultado Final

Procedente

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º 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. 2º

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes." (NR)

"Art. 4º

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa." (NR)

"Art. 8º

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

.....

PROJETO DE LEI N.º 479, DE 2020

(Do Sr. Rubens Bueno)

Altera o art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de ampliar o direito da mulher a descansos especiais para amamentar seu filho até que este complete 1 (um) ano de idade.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-10137/2018.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 1 (um) ano de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 1 (um) ano poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

.....” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

O art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) concede à mulher o direito a dois descansos especiais de meia hora cada um, para amamentar seu filho, até que este complete seis meses de idade.

Entretanto o referido período é insuficiente, considerando que o Ministério da Saúde recomenda a amamentação até os dois anos de idade ou mais, com a introdução de outros alimentos a partir dos seis meses.

Além disso, levando em conta o período de licença-maternidade – de 120 dias, prorrogável por mais 60 dias caso a empresa tenha aderido ao Programa Empresa-Cidadã (Lei nº 11.770, de 2008) – observa-se que o período de aplicação desses descansos especiais pode ser inexistente, quando a mãe inicia a licença-maternidade de 180 dias após o parto, ou curtíssimo, nos demais casos.

Diante disso, no sentido das normas constitucionais que asseguram o direito à proteção à maternidade e à infância (art. 6º da Constituição) e o direito da criança à proteção integral (art. 227), estamos propondo este projeto, oriundo da sugestão da Sra. Adieizi Rodrigues Vieira, atendente Legislativo da Câmara Municipal de Marialva-PR, que o período de concessão dos descansos especiais seja estendido até que o filho complete 1 (um) ano de idade.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Parlamentares para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em 4 de março de 2020.

Deputado RUBENS BUENO
CIDADANIA/PR

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

.....

TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

.....

CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. [\(Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015\)](#)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
 - II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
 - III - fundo de garantia do tempo de serviço;
 - IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
 - V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
 - VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
-

TÍTULO VIII
DA ORDEM SOCIAL

.....

CAPÍTULO VII

DA FAMÍLIA, DA CRIANÇA, DO ADOLESCENTE, DO JOVEM E DO IDOSO

(Denominação do capítulo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

.....

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (“Caput” do artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: (Parágrafo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

I - aplicação de percentual dos recursos públicos destinados à saúde na assistência materno-infantil;

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

§ 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

§ 3º O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

IV - garantia de pleno e formal conhecimento da atribuição de ato infracional, igualdade na relação processual e defesa técnica por profissional habilitado, segundo dispuser a legislação tutelar específica;

V - obediência aos princípios de brevidade, excepcionalidade e respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, quando da aplicação de qualquer medida privativa da liberdade;

VI - estímulo do poder público, através de assistência jurídica, incentivos fiscais e subsídios, nos termos da lei, ao acolhimento, sob a forma de guarda, de criança ou adolescente órfão ou abandonado;

VII - programas de prevenção e atendimento especializado à criança, ao adolescente e ao jovem dependente de entorpecentes e drogas afins. (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

§ 4º A lei punirá severamente o abuso, a violência e a exploração sexual da criança e do adolescente.

§ 5º A adoção será assistida pelo poder público, na forma da lei, que estabelecerá casos e condições de sua efetivação por parte de estrangeiros.

§ 6º Os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação.

§ 7º No atendimento dos direitos da criança e do adolescente levar-se-á em consideração o disposto no art. 204.

§ 8º A Lei estabelecerá:

I - o estatuto da juventude, destinado a regular os direitos dos jovens;

II - o plano nacional de juventude, de duração decenal, visando à articulação das várias esferas do poder público para a execução de políticas públicas. [\(Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010\)](#)

Art. 228. São penalmente inimputáveis os menores de dezoito anos, sujeitos às normas da legislação especial.

DECRETO-LEI Nº 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 V

Da Proteção à Maternidade

(Vide art. 7º, XVIII, da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, “b” do ADCT)

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. *(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.509, de 22/11/2017)*

§1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério de autoridade competente. *(Parágrafo único 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 Os horários dos descansos previstos no *caput* deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. *(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. 397. O SESI, o SESC, a LBA, e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternas e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas. *(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967)*

LEI Nº 11.770, DE 9 DE SETEMBRO DE 2008

Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar: *(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.257, de 8/3/2016, produzindo efeitos a partir do primeiro dia do exercício subsequente àquele em que for implementado o disposto no art. 39 da referida Lei nº 13.257, de 8/3/2016)*

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal; *(Inciso acrescido pela Lei nº 13.257, de 8/3/2016, produzindo efeitos a partir do primeiro dia do exercício subsequente àquele em que for implementado o disposto no art. 39 da referida Lei nº 13.257, de 8/3/2016)*

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. *(Inciso acrescido pela Lei nº 13.257, de 8/3/2016, produzindo efeitos a partir do primeiro dia do exercício subsequente àquele em que for implementado o disposto no art. 39 da referida Lei nº 13.257, de 8/3/2016)*

§ 1º A prorrogação de que trata este artigo: *(“Caput” do parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.257, de 8/3/2016, produzindo efeitos a partir do primeiro dia do exercício)*

subsequente àquele em que for implementado o disposto no art. 39 da referida Lei nº 13.257, de 8/3/2016)

I - será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal; (Inciso acrescido pela Lei nº 13.257, de 8/3/2016, produzindo efeitos a partir do primeiro dia do exercício subsequente àquele em que for implementado o disposto no art. 39 da referida Lei nº 13.257, de 8/3/2016)

II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável. (Inciso acrescido pela Lei nº 13.257, de 8/3/2016, produzindo efeitos a partir do primeiro dia do exercício subsequente àquele em que for implementado o disposto no art. 39 da referida Lei nº 13.257, de 8/3/2016)

§ 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.257, de 8/3/2016, produzindo efeitos a partir do primeiro dia do exercício subsequente àquele em que for implementado o disposto no art. 39 da referida Lei nº 13.257, de 8/3/2016)

Art. 2º É a administração pública, direta, indireta e fundacional, autorizada a instituir programa que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, nos termos do que prevê o art. 1º desta Lei.

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 4.518, DE 2020

(Do Sr. Paulo Bengtson)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-479/2020.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º O art. 396 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 12 (doze) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 12 (doze) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.” (NR)

Art. 3º Acrescente-se o art. 396-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a seguinte redação:

“Art. 396-A. A empregada que estiver amamentando poderá optar pelo trabalho remoto, quando possível, por até 6 (seis) meses após o término da licença-maternidade.”

Art. 4º Esta Lei entra em vigor 90 (noventa) dias após sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A Organização Mundial da Saúde (OMS), endossada pelo Ministério da Saúde, reconhece que o leite materno é o alimento mais completo para o bebê e tem tudo que ele precisa para se desenvolver de forma saudável até os seis meses de vida, e recomenda que se mantenha a amamentação complementar até os 2 (dois) anos de idade ou mais.

Diversos estudos comprovam os benefícios da amamentação continuada. Dados da UNICEF mostram que, no segundo ano de vida, 500 ml de leite materno fornece 95% das necessidades de vitamina C, 45% das de vitamina A, 38% das de proteína e 31% do total de energia de que uma criança precisa diariamente, colaborando, inclusive, para o fortalecimento do sistema imunológico.²

Nesse sentido, quanto maior o tempo de amamentação, maior a probabilidade daquela criança se tornar um adulto saudável, pois o leite materno ajuda a desenvolver o cérebro dos bebês, impulsiona o seu crescimento, melhora as suas oportunidades na escola e reduz os riscos de desenvolverem doenças, tais como a diabetes, a obesidade e câncer de mama.

No serviço público já vemos medidas que reconhecem a importância da amamentação e do nível de comprometimento que a sua privação pode causar à criança. São diversos órgãos que já contam com a redução da jornada da mulher no período após a licença-maternidade até o último dia do mês em que a criança completar 15 (quinze) meses de vida.

A CLT, por sua vez, prevê como período de aleitamento apenas os primeiros seis meses da criança, assegurando somente o período mínimo da amamentação, em total prejuízo aos filhos das mulheres que trabalham na iniciativa privada.

Contudo, vemos que os benefícios da amamentação extrapolam a relação mãe e filho e beneficiam toda sociedade, pois além de reduzir significativamente a mortalidade por causas evitáveis em crianças menores de 5 anos, também diminui os custos com tratamentos nos sistemas de saúde e ajuda a combater a fome e a

² <https://bebe.abril.com.br/amamentacao/beneficios-da-amamentacao-prolongada/>

desnutrição em todas as suas formas.³

Nos dizeres do Ministério da Saúde do Brasil, “Amamentar é muito mais do que nutrir a criança. É um processo que envolve interação profunda entre mãe e filho, com repercussões no estado nutricional da criança, em sua habilidade de se defender de infecções, em sua fisiologia e no seu desenvolvimento cognitivo e emocional, além de ter implicações na saúde física e psíquica da mãe.”⁴

Desta forma, por ser também uma questão de saúde pública, entendemos que garantir, pelo menos, metade do tempo oficialmente indicado para amamentação é medida que se impõe.

Por outro lado, considerando que o mundo virtual é um caminho sem volta para todos, entendemos pertinente que aqueles trabalhos que possam ser desenvolvidos remotamente devam ser implementados para as empregadas lactantes, com o propósito de assegurar o maior tempo possível de amamentação e contato com a mãe.

Assim, conto com o apoio dos nobres pares para a aprovação dessa proposta.

Sala das Sessões, em 09 de setembro de 2020.

Deputado Paulo Bengtson
PTB/PA

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 Nº 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.

³ <https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/47311-pesquisa-inedita-revela-que-indices-de-amamentacao-cresceram-no-brasil>

⁴ Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Atenção Básica. – Brasília : Editora do Ministério da Saúde, 2009. 112 p. : il. – (Série A. Normas e Manuais Técnicos) (Cadernos de Atenção Básica, n. 23)

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 V Da Proteção à Maternidade (*Vide art. 7º, XVIII, da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, “b” do ADCT*)

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. (*“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.509, de 22/11/2017*)

§1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério de autoridade competente. (*Parágrafo único 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 Os horários dos descansos previstos no *caput* deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (*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. 397. O SESI, o SESC, a LBA, e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternas e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas. (*Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967*)

PROJETO DE LEI N.º 5.459, DE 2020 (Do Sr. Cleber Verde)

Acrescenta § 3º ao art. 396, do Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho no que se refere a lactantes.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-10137/2018.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar acrescido do seguinte § 3º, com a seguinte redação:

“Art. 396.

§ 3º. A lactante tem direito a troca de turno para cuidar do filho, o descumprimento do disposto nesta parágrafo sujeita o infrator ao pagamento de indenização”.(NR)

Art. 3º Revogam-se as disposições em contrário.

JUSTIFICATIVA

A maternidade vem acompanhada de várias responsabilidades para a mulher; em todas as etapas do crescimento dos filhos e principalmente nos primeiros meses de vida em que os bebês e crianças tem uma dependência total do auxílio um adulto para a realização das tarefas mais básicas.

No que diz respeito à alimentação principalmente; É notório a importância da alimentação nos primeiros meses e anos da vida do ser humano. Alimentação essa suprida pelo leite materno.

Além dos princípios constitucionais de proteção ao trabalho da mulher e de proteção à infância, devem ser considerados o princípio da função social da propriedade e da função social da empresa garantindo além de empregos e salários, condições dignas de trabalho, respeitando os direitos individuais, sociais e trabalhistas dos empregados e empregadas.

No intuito de equalizar a relação trabalhista entre empregados e empregadores, solicito o apoio dos nobres pares para a aprovação da presente proposta.

Brasília, 09 de dezembro de 2020.

Deputado **CLEBER VERDE**
Republicanos/MA

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 Nº 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 V
Da Proteção à Maternidade
(Vide art. 7º, XVIII, da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, “b” do ADCT)

.....

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. *(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.509, de 22/11/2017)*

§1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério de autoridade competente. *(Parágrafo único 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 Os horários dos descansos previstos no *caput* deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. *(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. 397. O SESI, o SESC, a LBA, e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternais e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas. [*\(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

.....

.....



COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER

PROJETO DE LEI Nº 11.239, DE 2018

Apensados: PL nº 8.304/2017, PL nº 8.500/2017, PL nº 8.511/2017, PL nº 10.098/2018, PL nº 10.137/2018, PL nº 10.573/2018, PL nº 10.822/2018, PL nº 11.208/2018, PL nº 1.037/2019, PL nº 279/2019, PL nº 3.775/2019, PL nº 4.518/2020, PL nº 479/2020 e PL nº 5.459/2020

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a proteção da trabalhadora gestante ou lactante em face do labor insalubre.

Autor: Senado Federal - ATAÍDES DE OLIVEIRA

Relator: Deputado FÁBIO TRAD

I - RELATÓRIO

O **Projeto de Lei nº 11.239/2018**, do Senado Federal, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a proteção da trabalhadora gestante ou lactante em face do labor insalubre. Este projeto propõe que o exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo por gestante ou lactante seja permitido somente *“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”*.

A proposição citada, sujeita à apreciação do Plenário, em regime de urgência, foi distribuída às Comissões de Defesa dos Direitos da



Mulher, de Seguridade Social e Família e de Trabalho, de Administração e Serviço Público, para análise de mérito, e à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, para apreciação quanto à constitucionalidade, à juridicidade e à técnica legislativa.

Tramitam apensados os seguintes Projetos de Lei:

Projeto de Lei nº 8.304/2017, do Deputado André Figueiredo (PDT/CE), que dá a seguinte redação ao art. 394-A da CLT: *“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”*.

Projeto de Lei nº 8.500/2017, do Deputado Marco Maia (PT/RS), que dá a seguinte redação ao *caput* do art. 394-A da CLT: *“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”*.

Projeto de Lei nº 8.511/2017, da Deputada Benedita da Silva (PT/RJ), que dá a seguinte redação ao art. 394-A da CLT: *“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, sem prejuízo da percepção do respectivo adicional de insalubridade”*.

Projeto de Lei nº 10.098/2018, do Deputado Aliel Machado (PSB/PR), que altera o art. 394-A da CLT, para: excluir o pagamento do adicional de insalubridade à empregada gestante afastada da atividade insalubre; permitir o exercício de atividades insalubres em grau médio ou mínimo pela gestante, quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde que o autorize; e dispor que a lactante será afastada de atividades insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde que recomende o afastamento durante a lactação. Além disso, altera o art. 403 da CLT, tratando de matéria relacionada ao trabalho de menores de 16 anos, e propõe a reinclusão na CLT do art. 452-G, dispositivo que havia sido incluído por Medida Provisória não convertida em lei e estabelecia que, até 31 de



dezembro de 2020, o empregado com contrato por prazo indeterminado demitido não poderia prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato intermitente pelo prazo de 18 meses.

Projeto de Lei nº 10.137/2018, da Deputada Maria do Rosário (PT/RS), que *“dá nova redação ao Art. 394-A, acrescenta o §4º do Art. 394-A, dá nova redação ao caput do Art. 396, dá nova redação ao §1º do Art. 396 e ao §2º do Art. 396, todos do Decreto Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 que aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas, para dispor sobre o afastamento de empregada gestante e lactante de atividade insalubre, bem como para dispor sobre o afastamento de empregada lactante, aumentando o período de amamentação do filho até um ano de idade deste, bem como garantir que os períodos de descanso de amamentação dependam de orientação de médico pediatra”*.

Projeto de Lei nº 10.573/2018, do Deputado Patrus Ananias (PT/MG), que dá a seguinte redação ao art. 394-A da CLT: *“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”*.

Projeto de Lei nº 10.822/2018, do Deputado Nelson Pellegrino (PT/BA), que *“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”*.

Projeto de Lei nº 11.208/2018, do Deputado Ronaldo Nogueira (PTB/RS), que altera o artigo 394-A da CLT, de modo a: excluir o pagamento do adicional de insalubridade à gestante ou à lactante afastadas das atividades insalubres; dispor que o trabalho da gestante em atividades insalubres em grau médio ou mínimo somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança que o autorize; dispor que a empregada lactante será afastada de atividades insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por



médico de sua confiança que recomende o afastamento.

Projeto de Lei nº 1.037/2019, do Deputado Paulo Teixeira (PT/SP), que revoga os §§ 2º e 3º do art. 394-A da CLT e dá a seguinte redação a seu *caput*: “*sem prejuízo de sua remuneração, incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada gestante ou lactante deverá ser afastada de atividades, operações ou locais insalubres*”.

Projeto de Lei nº 279/2019, do Deputado Rubens Otoni (PT/GO), que dá a seguinte redação ao *caput* do art. 394-A da CLT: “*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*”.

Projeto de Lei nº 3.775/2019, do Deputado Júnior Bozzella (PSL/SP), que dá a seguinte redação ao *caput* do art. 394-A da CLT: “*a trabalhadora gestante e a lactante será transferida para exercer seus trabalhos em locais salubres, ou será afastada automaticamente durante todo o período de gravidez e a lactante durante os seis primeiros meses de lactação de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, em qualquer grau de insalubridade, sem a necessidade de apresentar atestado médico*”; além disso, exclui o pagamento do adicional de insalubridade à trabalhadora gestante ou lactante afastada da atividade insalubre.

Projeto de Lei nº 4.518/2020, do Deputado Paulo Bengtson (PTB/PA), que altera o art. 396 da CLT, para estender, até que o filho complete 12 meses de idade, o direito da mulher aos descansos especiais para amamentação, e acrescenta à CLT o art. 396-A, para dispor que a empregada que estiver amamentando poderá optar pelo trabalho remoto, quando possível, por até 6 meses após o término da licença-maternidade.

Projeto de Lei nº 479/2020, do Deputado Rubens Bueno (CIDADANIA/PR), que altera o art. 396 da CLT, a fim de ampliar o direito da mulher a descansos especiais para amamentar seu filho até que este complete 1 ano de idade.

Projeto de Lei nº 5.459/2020, do Deputado Cleber Verde (REPUBLIC/MA), que acrescenta § 3º ao art. 396 da CLT, dispondo que a



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fábio Trad
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211799645700>



lactante tem direito a troca de turno para cuidar do filho e o descumprimento do disposto neste parágrafo sujeita o infrator ao pagamento de indenização.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

A Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016, havia acrescentado o art. 394-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), determinando que a empregada gestante ou lactante deveria ser afastada, durante a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres.

Entretanto, em julho de 2017, a Lei nº 13.467, conhecida como reforma trabalhista, alterou o citado dispositivo, de modo a permitir o trabalho de gestantes em atividades insalubres em grau médio ou mínimo e o trabalho de lactantes em atividades insalubres em qualquer grau, sendo devido o afastamento dessas atividades apenas quando a empregada apresentasse atestado de saúde que o recomendasse.

Assim, se a empregada gestante ou lactante não apresentasse a recomendação médica de afastamento (o que facilmente poderia ocorrer por falta de acesso ao serviço de saúde em tempo hábil ou por qualquer outra razão), ela poderia permanecer exercendo atividades insalubres, ainda que isso gerasse graves riscos à sua saúde e à saúde do nascituro.

Portanto não há dúvidas de que a alteração promovida pela reforma trabalhista violou o direito social à proteção à maternidade e à infância, previsto no art. 6º da Constituição Federal, e o direito da criança à proteção integral, consagrado no art. 227 da Constituição Federal.

Diante disso, em maio de 2019, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) julgou procedente o pedido formulado na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.938, para declarar a inconstitucionalidade da expressão *“quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”*, contida nos incisos II e III do art. 394-A da CLT, inseridos pelo art. 1º da Lei nº 13.467, de 2017.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fábio Trad
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211799645700>



Por essas razões, somos favoráveis à aprovação das propostas que objetivam deixar expressa no art. 394-A da CLT a proibição integral de trabalho de gestantes ou lactantes em atividades consideradas insalubres contidas nos seguintes projetos em análise: nº 8.304/2017, nº 8.500/2017, nº 8.511/2017, nº 10.137/2018, nº 10.573/2018, nº 10.822/2018, nº 1.037/2019, nº 279/2019 e nº 3.775/2019.

Além disso, observamos que os Projetos de Lei nº 11.239/2018, nº 10.098/2018 e nº 11.208/2018, apresentados anteriormente à decisão do STF sobre a matéria, de alguma forma tiveram a intenção de conferir às gestantes um tratamento mais protetivo do que o previsto na regra vigente à época (a aprovada na reforma trabalhista). Portanto somos por sua aprovação parcial, considerando que seu propósito está parcialmente contemplado no Substitutivo que apresentamos, o qual assegura proteção mais ampla às gestantes e às lactantes, na linha da decisão proferida pelo STF.

Destacamos ainda o mérito da proposta contida nos Projetos de Lei nº 10.137/2018, nº 4.518/2020 e nº 479/2020 no sentido de ampliar o período em que a mulher tem direito a intervalos especiais para amamentar o filho. Atualmente, o art. 396 da CLT estabelece que tal direito se aplica até que o filho complete 6 (seis) meses de idade. A proposta é de que passe a se aplicar até que o filho complete 1 (um) ano de idade. Dessa forma, reforça-se a concretização do direito social à proteção à maternidade e à infância e do direito da criança à proteção integral, especialmente porque incentivar o aleitamento materno é promover a saúde da criança. Nesse sentido, como bem apontado nas justificações dos projetos, o Ministério da Saúde recomenda a amamentação até os dois anos de idade ou mais.

Ressaltamos também o mérito da proposta contida no Projeto de Lei nº 4.518/2020, dispondo que a empregada que estiver amamentando poderá optar pelo trabalho remoto, quando possível, por até 6 (seis) meses após o término da licença-maternidade.

Por fim, consideramos meritória a proposta apresentada no Projeto de Lei nº 5.459/2020, que busca conceder à lactante o direito a troca de turno para cuidar de seu filho. Buscamos, entretanto, garantir que desse direito



não resulte prejuízo ao empregador, motivo pelo qual inserimos essa ressalva no substitutivo apresentado.

Ante o exposto, votamos pela **aprovação** dos Projetos de Lei nº 8.304/2017, nº 8.500/2017, nº 8.511/2017, nº 10.098/2018, nº 10.137/2018, nº 10.573/2018, nº 10.822/2018, nº 11.208/2018, nº 11.239/2018, nº 1.037/2019, nº 279/2019, nº 3.775/2019, nº 4.518/2020, nº 479/2020 e nº 5.459/2020, **na forma do Substitutivo anexo**.

Sala da Comissão, em 16 de abril de 2021.

Deputado FÁBIO TRAD
Relator

2021-2555



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fábio Trad
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211799645700>



COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER

SUBSTITUTIVO AOS PROJETOS DE LEI Nº 8.304/2017, Nº 8.500/2017, Nº 8.511/2017, Nº 10.098/2018, Nº 10.137/2018, Nº 10.573/2018, Nº 10.822/2018, Nº 11.208/2018, Nº 11.239/2018, Nº 1.037/2019, Nº 279/2019, Nº 3.775/2019, Nº 4.518/2020, Nº 479/2020 E Nº 5.459/2020

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a proibição de trabalho da gestante e da lactante em atividades consideradas insalubres, ampliar o período em que a mulher tem direito a intervalos especiais para a amamentação do filho, bem como conceder à lactante o direito a optar por regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância e o direito a troca de turno.

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 as seguintes alterações:

“Art. 394-A.

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, durante a lactação.

.....” (NR)

“Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 1 (um) ano de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 1 (um) ano poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

.....” (NR)

“Art. 396-A. Desde que haja compatibilidade com a atividade desempenhada e disponibilidade de recursos e meios do empregador, a empregada lactante poderá optar por regime de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho à



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fábio Trad
 Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211799645700>



distância por até 6 (seis) meses após o término de sua licença-maternidade.”

“Art. 396-B. A empregada lactante terá direito a troca de turno para cuidar de seu filho, se disto não resultar prejuízo ao serviço.”

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

Sala da Comissão, em 16 de abril de 2021.

Deputado FÁBIO TRAD
Relator

2020-2555



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Fábio Trad
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD211799645700>





CÂMARA DOS DEPUTADOS

COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER

PROJETO DE LEI Nº 11.239, DE 2018

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, em reunião extraordinária realizada hoje, mediante votação ocorrida por processo simbólico, opinou pela aprovação do Projeto de Lei nº 11239/2018 e dos PLs nºs 8304/2017, 8500/2017, 8511/2017, 10098/2018, 10137/2018, 10573/2018, 10822/2018, 11208/2018, 279/2019, 1037/2019, 3775/2019, 479/2020, 4518/2020 e 5459/2020, apensados, com Substitutivo, nos termos do parecer do relator, Deputado Fábio Trad.

Registraram presença à reunião as Senhoras Deputadas e os Senhores Deputados:

Elcione Barbalho - Presidente, Dulce Miranda, Lauriete e Aline Gurgel - Vice-Presidentes, Celina Leão, Chris Tonietto, Emanuel Pinheiro Neto, Major Fabiana, Margarete Coelho, Norma Ayub, Professora Rosa Neide, Rejane Dias, Rosana Valle, Tabata Amaral, Delegado Antônio Furtado, Erika Kokay, Fábio Trad, Flávia Moraes, Joice Hasselmann, Paula Belmonte, Sâmia Bomfim e Tereza Nelma.

Sala da Comissão, em 29 de abril de 2021.

Deputada ELCIONE BARBALHO
Presidente



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Elcione Barbalho
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD210461209100>



MULHER

CÂMARA DOS DEPUTADOS
COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA

SUBSTITUTIVO ADOTADO PELA COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA
MULHER AO PROJETO DE LEI Nº 11.239/2018

(APENSADOS: PLS Nº 8.304/2017, Nº 8.500/2017, Nº 8.511/2017, Nº 10.098/2018, Nº 10.137/2018, Nº 10.573/2018, Nº 10.822/2018, Nº 11.208/2018, Nº 279/2019, Nº 1.037/2019, Nº 3.775/2019, Nº 4.518/2020, Nº 479/2020 E Nº 5.459/2020)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a proibição de trabalho da gestante e da lactante em atividades consideradas insalubres, ampliar o período em que a mulher tem direito a intervalos especiais para a amamentação do filho, bem como conceder à lactante o direito a optar por regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância e o direito a troca de turno.

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 as seguintes alterações:

“Art. 394-A.

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, durante a lactação.

.....” (NR)

“Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 1 (um) ano de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 1 (um) ano poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

.....” (NR)

“Art. 396-A. Desde que haja compatibilidade com a atividade desempenhada e disponibilidade de recursos e meios do



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Erickson Barbalho
Para verificar a assinatura, acesse <https://portal.cadencidatransparencia.org.br/consulta/5162000>



empregador, a empregada lactante poderá optar por regime de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho à distância por até 6 (seis) meses após o término de sua licença-maternidade. ”

“Art. 396-B. A empregada lactante terá direito a troca de turno para cuidar de seu filho, se disto não resultar prejuízo ao serviço.”

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

Sala da Comissão, em 29 de abril de 2021.

Deputada ELCIONE BARBALHO
Presidente



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Elcione Barbalho
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD212325182000>



PROJETO DE LEI N.º 1.382, DE 2022

(Do Sr. Alexandre Frota)

Altera o art. 394-A da Lei 13.467/2017, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir os direitos das grávidas e das lactantes em atividades laborais salubres.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-3775/2019.



PROJETO DE LEI Nº DE 2022

(Deputado Alexandre Frota)

Altera o art. 394-A da Lei 13.467/2017, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir os direitos das grávidas e das lactantes em atividades laborais salubres.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º - O artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 394 A – A trabalhadora gestante e a lactante deverá ser transferida para exercer suas atividades laborais em locais salubres, caso não haja essa possibilidade, será afastada sem perdimento dos salários, automaticamente, durante todo o período de gravidez e a lactante durante os seis primeiros meses de lactação, ficando proibido o trabalho em ambiente insalubre em qualquer grau, sem a necessidade de apresentar atestado médico.

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

JUSTIFICATIVA

O ambiente insalubre está previsto na CLT, em seu artigo 189 “Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza,





condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”.

A recente alteração do artigo da CLT 394-A é insuficiente para a garantia dos direitos da gestante e da lactante, pois estabelece graduação de insalubridade para o afastamento da trabalhadora gestante ou lactante.

A atualização proposta visa não só garantir os direitos da gestante e da lactante, mas também da criança recém-nascida, pois expor a mãe a atividades insalubres, seja qual for o grau, pode prejudicar a mesma.

Saliente-se que a corrente majoritária de ministros do STF, que determinou a inconstitucionalidade do trecho, corroborou com a visão do relator e destacou que a expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de PL n.3775/2019 Apresentação: 27/06/2019 13:23 confiança da mulher”, contida nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT, que considerou uma afronta à proteção constitucional à maternidade e à criança. De acordo com a entidade que apresentou a Ação, o trecho fere a proteção imposta pela Carta Magna à maternidade, à gestação, à saúde e ao nascituro, aos recém-nascidos, ao trabalho e ao meio ambiente de trabalho.

Por todo o exposto, espera o autor a tramitação regimental e apoio dos nobres colegas na aprovação do Projeto de Lei, que atende aos pressupostos de constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa.

Sala das Sessões em, de maio de 2022

Alexandre Frota
Deputado Federal
PSDB/SP



LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

.....

Art. 1º 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.2º

.....

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes." (NR)

“Art. 4º

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

- V - alimentação;
- VI - atividades de relacionamento social;
- VII - higiene pessoal;
- VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa." (NR)

DECRETO-LEI Nº 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 II DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO V DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO *(Denominação do capítulo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977)*

Seção XIII Das Atividades Insalubres ou Perigosas *(Seção acrescida pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967, com redação da denominação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977)* *(Vide art. 7º, XXIII, da Constituição Federal de 1988)*

Art. 189. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. *(Artigo com redação dada pela Lei nº 6.514, de*

[22/12/1977\)](#)

Art. 190. O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Parágrafo único. As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alergênicos ou incômodos. [\(Artigo com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22/12/1977\)](#)

.....
.....

FIM DO DOCUMENTO
