

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.109, DE 2022

Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo federal.



CD/22632.75552-00

EMENDA Nº , de 2022

Art. 1º Inclua-se onde couber:

Art. Xº. Fica revogado o art. 386 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICAÇÃO

Apesar da recente vigência da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que alterou de forma significativa a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), algumas disposições ainda contidas no texto original do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, necessitam de revisão, visto que favorecem a discriminação quanto ao ingresso da mulher no modelo de mercado de trabalho que temos atualmente. É o caso do art. 386, que ora se objetiva revogar.

Assim dispõe o artigo que esta proposta pretende revogar, o que é aplicável apenas às mulheres trabalhadoras, uma vez que está inserido no Capítulo III da CLT, que disciplina a proteção do trabalho da mulher:



* C D 2 2 6 3 2 7 5 5 2 0 *



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

O texto questionado por esta proposição foi aprovado em meados de 1940, em plena evolução da 2ª Guerra Mundial. À época, o Brasil era governado por Getúlio Vargas e a maioria da população encontrava-se concentrada no campo. A indústria dava seus primeiros passos para a modernização e a cultura vigente, com raras exceções, era a de que a mulher não participava do mercado de trabalho, permanecendo no lar e cuidando dos afazeres domésticos e dos filhos, sendo o homem, em regra, o provedor financeiro das necessidades da família.

Foi neste cenário que, em 1943, foi instituída a Consolidação das Leis do Trabalho, com normas próprias para o mercado de trabalho daquela época. Nesses quase 80 anos o mundo mudou significativamente, tendo em vista ter ocorrido uma verdadeira revolução cultural e tecnológica. Entretanto, infelizmente, a legislação não evoluiu com a mesma velocidade.

A Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949, bem como o Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949, que a regulamentou, concederam aos trabalhadores brasileiros um descanso semanal remunerado que até então não existia. Além disso, autorizaram o trabalho aos domingos e feriados em uma série de atividades econômicas.

Enquanto os costumes e valores foram mudando com o passar do tempo, as mulheres foram conquistando um desenvolvimento social e profissional bastante expressivo, alcançando assim sua independência financeira a partir do ingresso efetivo no mercado de trabalho. Embora a sociedade já tenha evoluído muito nesse aspecto, remanesce ainda uma significativa diferença no tratamento dispensado a homens e mulheres no mundo do trabalho.

Atualmente, muitos estabelecimentos possuem atividades que precisam de trabalhadores aos domingos, é o caso de hospitais, farmácias, postos de combustíveis, supermercados, enfim, o comércio em geral. No entanto, apenas as empregadas mulheres – que trabalham aos domingos – prevalece disposto no art. 386 da CLT, ou seja, a obrigatoriedade de realizar seu descanso semanal, necessariamente, em um domingo a cada quinze dias.

Tal limitação favorece a preferência dos empregadores pela contratação de trabalhadores do sexo masculino, dando vantagem aos trabalhadores do sexo masculino para o preenchimento dessas



vagas. Diante da realidade atual, não há qualquer justificativa para se acreditar que as mulheres precisam de mais descansos aos domingos do que os homens.

Apesar dos avanços, a legislação ainda possui regras remanescentes de um passado que já não condiz com a realidade da sociedade contemporânea e que permite interpretações prejudiciais às mulheres brasileiras que vêm conquistando seu espaço no mercado de trabalho.

É oportuna a lembrança da máxima que diz: “que quem protege demais acaba por desproteger”. Assim, não há dúvida de que, se a lei tratar de forma muito diferente as mulheres e os homens no ambiente de trabalho, acaba propiciando discriminação no momento da contratação, onde a escolha de um empregado do sexo masculino pode se tornar mais atraente para o empregador.

Ainda nesse sentido a Constituição Federal de 1988, destaca:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...)

Diante de todo o exposto, fica evidente a necessidade de corrigir esses remanescentes históricos, que não mais se justificam e que inibem ou dificultam a contratação de mulheres nos estabelecimentos que desempenham atividades em domingos e feriados.

Assim, demonstrada a relevância e oportunidade da proposta, é que contamos com o apoio dos nobres pares para aprovação da presente emenda.

Sala da Comissão, em de de 2022.

BIA KICIS
Deputada Federal

Darci de Matos
Deputado Federal

