

COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER

PROJETO DE LEI Nº 6.074, DE 2016

Inclui o § 8º no art. 168 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que dispõe sobre exame médico demissional.

Autor: Deputado LAERCIO OLIVEIRA

Relatora: Deputada GORETE PEREIRA

I – RELATÓRIO

A presente proposição, de autoria no nobre Colega, Laercio Oliveira, propõe alterar o art. 168 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para estabelecer que, por ocasião da demissão, poderão ser solicitados exames de gravidez, como meio de efetivação do direito de garantia no emprego da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Em sua justificativa, alega o Autor, em resumo, que, em virtude de nosso ordenamento jurídico não ter estabelecido expressamente o momento determinante do direito à garantia no emprego da empregada gestante, *houve muita discussão sobre a extensão da expressão “confirmação da gravidez”, se, por exemplo, a empregada é obrigada a informar a gravidez ao empregador para ter direito à estabilidade, se a estabilidade retroage à data da concepção ou à data do aviso da gravidez ao empregador. Para dirimir a controvérsia, o Poder Judiciário pacificou que a estabilidade retroage à data da concepção e que independe do aviso ao empregador. Ou seja, na data em que o bebê foi concebido a empregada já é detentora da estabilidade provisória, mesmo que nem ela saiba de seu estado gravídico. Com isso, não raro, demissões são revertidas porque à época do ato nem a empregada sabia de sua gravidez – e com a reversão da rescisão contratual, seguem-se todos os efeitos práticos e jurídicos decorrentes da reintegração e da própria estabilidade.*

Dessa forma, argumenta o Parlamentar que o projeto tem sua relevância no fato de que permitir o exame de gravidez, no momento dos exames demissionais, trará benefícios principalmente à empregada, que não poderá ser dispensada, pois as partes já serão sabedoras de sua condição de gestante no ato demissional.

Alerta ainda o Autor para o fato de que a legislação atual, que dispõe sobre a discriminação no trabalho, veda a exigência do atestado ou exame de qualquer natureza para comprovação de esterilidade ou gravidez apenas na admissão ou para a permanência no emprego.

A proposição, que está sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões e tramita em regime de tramitação ordinária, foi distribuída às Comissões de Defesa dos Direitos da Mulher (CMULHER) e de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) para análise de mérito, e à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), para análise de sua constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa.

Nesta Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, encerrado o prazo regimental de cinco sessões, não foram apresentadas emendas à proposição.

É o relatório.

II – VOTO DA RELATORA

Nos termos regimentais, compete a esta Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher (CMULHER) a análise do mérito da proposição no que concerne às condições de trabalho das mulheres.

Primeiramente gostaríamos de parabenizar nosso Colega, Laercio Oliveira, pela presente iniciativa que, não temos dúvidas, vem no sentido de aprimorar nosso ordenamento jurídico, beneficiando inúmeras empregadas gestantes.

Como já mencionado pelo Autor, gostaríamos de lembrar aos membros da CMULHER que, como forma de se evitar qualquer discriminação, nossa legislação já prevê a proibição de o empregador pedir exame de gravidez para as mulheres na admissão e durante o contrato de trabalho.

Porém muitas dúvidas surgiram em relação a essa proibição quando da rescisão contratual, em virtude da garantia no emprego da empregada gestante.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), chamado para se manifestar sobre a matéria, posicionou-se no sentido de que a exigência ou o pedido do teste de gravidez no momento da rescisão do contrato de trabalho não seria discriminatório, podendo, inclusive, beneficiar a empregada e possibilitar que o empregador tenha conhecimento da gestação e, conseqüentemente, garantir a estabilidade de emprego da gestante.

Temos que lembrar que, se a trabalhadora não souber que está grávida quando de seu afastamento, se ela for demitida e posteriormente vier a tomar conhecimento de sua gravidez, terá que ser reintegrada ao emprego, no mínimo, até o prazo final de seu período de estabilidade.

A realização do exame de gravidez no momento da dispensa permitirá, portanto, a confirmação da dispensa (em caso de negativa de gravidez) ou a manutenção do emprego (caso o resultado do exame gravídico seja positivo). Trata-se, dessa forma, de uma cautela útil a ambas as partes contratantes, atendendo aos objetivos maiores da lei de proteção à maternidade.

Nesse sentido, a ciência da gravidez pelo empregador no momento da possível rescisão contratual impedirá a extinção do contrato de trabalho, reduzindo-se, inclusive, o número de demandas na Justiça do Trabalho. Não é nunca demais lembrar que a sabida demora nas decisões prejudica tanto a empregada quanto a empresa.

A solicitação do teste de gravidez no exame demissional é positivo para a empresa, para a gestante e principalmente para a criança, pois se estará assegurando, sem interrupções, o recurso financeiro que propiciará uma gestação tranquila e saudável, sem necessidade de uma demanda judicial.

A proposição em análise vem, a nosso ver, dar maior clareza à norma trabalhista, garantindo-se maior segurança jurídica para as partes, razão pela qual votamos pela **aprovação do Projeto de Lei nº 6.074, de 2016**.

Sala da Comissão, em de outubro de 2016.

Deputada GORETE PEREIRA
Relatora