

**PROJETO DE LEI Nº      , DE 2016**  
(Do Sr. Laercio Oliveira)

*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.*

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** Com a edição da presente norma passa a ser permitida a exigência de teste ou exame de gravidez por ocasião da demissão, de forma a garantir o exercício ao direito de estabilidade de emprego à gestante.

**Art. 2º** O art. 168 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido de §8º nos seguintes termos:

*“Art. 168 - .....*

*.....*

*§ 8º - Poderá ser exigido teste ou exame de gravidez por ocasião da demissão.*

*.....”.*

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

**JUSTIFICAÇÃO**

O art. 10, II, “b”, do ADCT dispõe sobre a estabilidade provisória da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Há, no entanto, 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. Por isso a relevância de se permitir o exame de gravidez no momento dos exames demissionais, para trazer segurança jurídica e a certeza de que aquele ato é juridicamente perfeito. Vale ressaltar que o exame será exigido apenas durante o procedimento da demissão.

A possibilidade de se realizar tal exame traz benefícios principalmente à empregada, pois caso ela venha a descobrir sua gravidez durante a demissão, o ato não será concluído, ante sua estabilidade provisória. Será um avanço na proteção à maternidade, pois a mulher terá a tranquilidade de manter seu emprego e não passará por dissabores durante a gestação.

Que fique claro que a legislação vigente 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, para fins de proteção da mulher à discriminação no trabalho. Assim, a proposta não contraria o ordenamento jurídico, ao contrário, visa a proteger também a empregada.

Com essas razões, esperamos ter o apoio dos nobres colegas para dirimir a lacuna da lei.

Sala das Sessões, em                      de                      de 2016.

Deputado **LAERCIO OLIVEIRA**  
Solidariedade/SE