

Resumo Executivo - [PL nº 5183 de 2023](#)

Autor: SUG 1/2023 CLP - Federação dos Trabalhadores Nas Indústrias do Estado de Santa Catarina
Apresentação: 25/10/2023

Ementa: Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 6.019, de 1974 (Trabalho temporário), a fim de resgatar o princípio da condição mais favorável ao empregado

Orientação da FPA: Contrário

Principais pontos

- Inicialmente, necessário destacar que, além da CLT, o PL propõe a alteração, também, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que “Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências”.
- Embora o projeto proponha **novas redações para diversos dispositivos**, em essência, objetiva a revogação da Reforma Trabalhista, que promoveu o necessário balanceamento por ela promovido, ao reconhecer a alteração da realidade que ensejou a CLT em sua origem

Justificativa

- Para exemplificar, cite-se a proposta de redação para o § 2º do art. 58 da CLT:
 - Art. 58. (...)
 - [...] § 2º *O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução*
- Percebe-se, no exemplo, o intuito de retomar as horas *in itinere*, cuja alteração decorreu de árduo trabalho.
- Cite-se, também, a redação proposta para um novo dispositivo - art. 394-A - que constitui outro exemplo por meio do qual haveria a oneração do empregador:
 - 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, garantindo-se o teletrabalho, quando possível, ou o afastamento em tempo integral custeado pela empresa*
- O dispositivo, como se percebe, não impõe a antecipação da licença maternidade, se necessário, mas impõe ao empregador o custeio do afastamento da empregada. Além do peso

econômico a ser atribuído ao empregador, verifica-se, ainda, que referido dispositivo pode desestimular a contratação de trabalhadoras, aumentando a discriminação ao trabalho da mulher, o que deve, a todo custo, ser evitado.

- Por todo o exposto, entende-se que a proposta em tela se mostra incompatível com os preceitos legais e constitucionais vigentes, representando retrocesso ao atual cenário jurídico