

PROJETO DE LEI Nº , DE 2015

(Do Sr. Carlos Bezerra)

Acrescenta parágrafo único ao art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para estabelecer que só serão consideradas para efeito de rescisão do contrato de trabalho por justa causa da empregada gestante as faltas graves cometidas ou que vierem ao conhecimento do empregador durante a gravidez.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo único:

Art. 391-A.....

*Parágrafo único. Durante o período da estabilidade provisória previsto no **caput** deste artigo, só serão consideradas para efeito de rescisão do contrato de trabalho por justa causa as faltas cometidas ou que vierem ao conhecimento do empregador durante a gravidez. (NR)*

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

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal protege o contrato de trabalho da empregada gestante contra a despedida sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O objetivo da norma não foi somente resguardar os interesses da mãe, mas também os do filho, em nome dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da proteção à maternidade.

Entretanto tal proteção não alcança as hipóteses em que a empregada gestante cometa atos que justifiquem a dispensa motivada, ou seja, qualquer uma das faltas graves previstas no art. 482 da CLT. Assim, a ocorrência de falta grave que autorize a despedida por justa causa faz desaparecer a garantia provisória no emprego, assegurada à empregada gestante.

Mas não há, em nosso ordenamento jurídico, qualquer critério objetivo de quantas punições são necessárias antes da dispensa para ensejarem a dispensa motivada ou em que prazo devem ser aplicadas.

Essa omissão legislativa é, a nosso ver, prejudicial às empregadas gestantes, pois, embora o Poder Judiciário venha pautando seus julgamentos na necessidade de haver razoabilidade e proporcionalidade entre a infração cometida e a pena aplicada, já houve julgamentos em que a demissão da empregada gestante foi mantida embora as faltas tenham ocorrido no período anterior à ciência da gravidez pela própria trabalhadora.

O Ministro Maurício Godinho Delgado do Tribunal Superior do Trabalho (TST) defende, com propriedade, que, dentre os requisitos circunstanciais para caracterização da justa causa, deve estar presente: **a adequação entre a falta e a penalidade aplicada; a imediatidade da punição; a ausência de perdão tácito; o caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidade.**

Assim, consideramos que qualquer punição à empregada com estabilidade provisória de gestante deve ser de aplicação **imediate**, não podendo o empregador, por exemplo, punir a trabalhadora por faltas ao serviço ocorridas mesmo antes de tomar conhecimento de que estava grávida. O

silêncio do empregador durante esse período presume, sem sombra de dúvida, o perdão tácito pelo ato faltoso da empregada.

Dessa forma, por acreditarmos que nossa proposição está de acordo com o princípio constitucional da proteção à maternidade, esperamos contar com o apoio dos nobres Colegas para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2015.

Deputado CARLOS BEZERRA