



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 2.040, 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.

**DESPACHO:**

ÀS COMISSÕES DE:

SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA;

TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO E  
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

**APRECIÇÃO:**

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

**PUBLICAÇÃO INICIAL**

Art. 137, caput - RICD

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 22 de maio de 2015.

Deputado CARLOS BEZERRA

<p><b>LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA</b>          Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG          Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL          Seção de Legislação Citada - SELEC</p>
---

## **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

.....

### TÍTULO III DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....

#### CAPÍTULO III DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER *(Vide arts. 5º, I e 7º, XX e XXX da Constituição Federal de 1988)*

.....

**Seção V**  
**Da Proteção à Maternidade**

*(Vide art. 7º, XVIII da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, “b” do ADCT)*

Art. 391. Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único. Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza, contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. *(Artigo acrescido pela Lei nº 12.812, de 16/5/2013)*

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. *(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002)*

.....

**TÍTULO IV**  
**DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO**

.....

**CAPÍTULO V**  
**DA RESCISÃO**

.....

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima-defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. *(Parágrafo único acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966)*

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

.....  
.....

**FIM DO DOCUMENTO**