

## COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

### PROJETO DE LEI Nº 3.366, DE 2000

*Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, tornando obrigatória a instauração de inquérito para apuração de falta grave de empregada estável nos termos do art. 10, inciso II, alínea a do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.*

**Autores:** Deputado JAIR MENEGUELLI E  
OUTROS

**Relator:** Deputado AVENZOAR ARRUDA

#### I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 3.366, de 2000, de autoria do Deputado Jair Meneguelli e outros visa obrigar a instauração de inquérito para apuração de falta grave da empregada em gozo da estabilidade prevista no art. 10, inciso II, alínea “a” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Durante a tramitação do inquérito, a empregada tem direito a receber a devida remuneração.

Em sua justificação, os autores alegam que “a medida se justifica como norma de proteção à maternidade e, principalmente, à criança. Garantindo-se o emprego, a trabalhadora terá mais tranquilidade e maior equilíbrio emocional no decorrer de sua gestação, o que, comprovadamente, tem efeito positivo na criança que está por nascer.”

Esgotado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao projeto.

É o relatório.

## II - VOTO DO RELATOR

Vem, em boa hora, a presente iniciativa do Deputado Jair Meneguelli e outros.

A legislação vigente contempla a trabalhadora gestante com o direito à estabilidade provisória desde a concepção até cinco meses após o parto. Porém essa estabilidade é bastante flexível se comparada à garantida ao empregado com estabilidade decenal e ao dirigente sindical, pois esses somente são dispensados se cometerem falta grave (reiteração da justa causa), ao passo que a empregada gestante está protegida apenas contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Dessa forma, apesar da estabilidade provisória, sua dispensa por justa causa independe da abertura de inquérito judicial.

Na dispensa por justa causa ou por falta grave, o empregado receberá apenas as parcelas relativas ao 13º e às férias integrais. Deixará de perceber as parcelas proporcionais e as indenizações: aviso prévio, multa sobre o saldo do FGTS (40%), bem como não poderá movimentar sua conta vinculada. Enfim, trata-se de uma penalidade.

A justa causa, na maioria das vezes, é descaracterizada na Justiça do Trabalho. Para um trabalhador normal isso já constitui um grande transtorno, pois a reclamação pode levar anos para ser julgada em definitivo. No caso da gestante, a situação ainda é pior em razão das necessidades advindas da gravidez e da maternidade.

Para fazer valer seus direitos, à empregada gestante restam dois procedimentos na Justiça do Trabalho: pleitear a reintegração, após desconsiderada a justa causa, ou a indenização pelos direitos decorrentes da dispensa sem justa causa, mais salários devidos a partir do desligamento até cinco meses após o parto, com reflexos no FGTS, 13º salários, férias etc.

Em posição de inferioridade em relação ao empregador e premida pela gravidez ou maternidade, a empregada, em muitos casos, aceita um acordo judicial com valores bem abaixo do que lhe são devidos, visto que está sem emprego e sem recursos para sua subsistência. Tal sistemática descaracteriza a estabilidade prevista na Constituição Federal que visa à

proteção da empregada gestante e, acima de tudo, da criança nos seus primeiros anos de vida.

O texto do projeto de lei em exame refere-se à falta grave, enquanto, na justificação, os autores fazem menção à justa causa, que parecem ser a mesma figura jurídica, mas não são. A justa causa consiste nas faltas elencadas nos arts. 482 (ato de improbidade, incontinência de conduta ou um procedimento, desídia no desempenho das respectivas funções) e 508 (falta contumaz no caso do empregado bancário) da CLT e a falta grave está conceituada no art. 493, *in verbis*:

“Art. 493. Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando sua repetição ou natureza representem séria violação aos deveres e obrigações do empregado.”

Ou seja, a falta grave está acima da justa causa, enquanto essa dá razão à dispensa sem indenização, aquela é mais séria e autoriza o desligamento do estável, sendo uma figura aplicada somente aos estáveis decenais e ao dirigente sindical, conforme o disposto na CLT (§ 3º do art. 543) e na Constituição Federal (inciso VIII do art.8º).

Por isso, sugerimos que o texto do projeto seja incluído no capítulo da proteção ao trabalho da mulher, especificamente da proteção à maternidade, prevendo a proibição da dispensa da gestante antes da apuração da justa causa em inquérito, nos termos do previsto nos arts. 853 a 855 da CLT que trata do inquérito judicial.

Ante o exposto, somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 3.366, de 2000, nos termos do substitutivo anexo.

Sala da Comissão, em                      de                      de 2001 .

Deputado AVENZOAR ARRUDA  
Relator

## COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

### SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 3.366, DE 2000

Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de determinar que a dispensa por justa causa da empregada gestante ocorra após a respectiva apuração em inquérito.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 391-A. A dispensa por justa causa da empregada em gozo da estabilidade prevista no art. 10, inciso II, alínea b do Ato da Disposições Constitucionais Transitórias somente se dará após a respectiva apuração em inquérito, nos termos dos arts. 853 e 854.

Parágrafo único. Durante a tramitação do inquérito, é devida a remuneração à empregada referida no caput.”

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

Sala da Comissão, em                      de                      de 2001.

Deputado AVENZOAR ARRUDA  
Relator