



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 3.695, DE 2019 **(Da Sra. Marília Arraes)**

Altera a redação do art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a fim de ampliar o período de estabilidade da gestante.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-9738/2018.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

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 com a seguinte redação:

“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, no mínimo, por 6 (seis) meses após o final do período de licença-maternidade.

.....” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

O nosso ordenamento jurídico protege a trabalhadora gestante assegurando-lhe emprego e salário, bem como licença-maternidade, visando proteger a criança e a família. Esses direitos são estendidos aos empregados adotantes pelo mesmo motivo.

Apesar de muito se falar sobre a necessidade de proteção da criança, ainda é comum que as trabalhadoras sejam demitidas assim que retornam de sua licença-maternidade. O momento não poderia ser mais cruel para uma mãe ou mais prejudicial para a família, que tem a sua renda diminuída repentinamente.

Talvez as empresas demitam as mães, adotantes ou não, e os pais, por receio de que a trabalhadora e o trabalhador falem ao trabalho, caso o filho fique doente, ou tenham a sua rotina alterada em função de problemas escolares da criança.

Não se pode permitir que a empregada (ou o empregado adotante), no momento em que mais precisa de seu emprego, seja demitida, ficando sem renda que garanta o seu sustento, da criança e da família.

Assim, devem ser assegurados emprego e salário para a trabalhadora desde a confirmação de sua gravidez e por um período de, no mínimo, seis meses após o usufruto da licença-maternidade. Tal direito deve ser estendido aos adotantes, conforme a redação já vigente do parágrafo único do art. 391-A da CLT.

Contamos com o apoio de nossos nobres Pares a fim de aprovar o presente projeto de lei, de enorme relevância social e que confere dignidade às trabalhadoras e às suas famílias.

Sala das Sessões, em 25 de junho de 2019.

MARÍLIA ARRAES
Deputada Federal PT/PE

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
 Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
 Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
 Seção de Legislação Citada - SELEC

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:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.
 Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

.....

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. ([“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 12.812, de 16/5/2013](#))

Parágrafo único. O disposto no *caput* deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção. ([Parágrafo único acrescido pela Lei nº 13.509, de 22/11/2017](#))

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](#))

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002](#))

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002](#))

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002](#))

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999](#))

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; ([Inciso acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999](#))

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. ([Inciso acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/5/1999](#))

§ 5º ([VETADO na Lei nº 10.421, de 15/4/2002](#))

.....
.....

FIM DO DOCUMENTO
