



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 138, DE 2021

(Do Sr. Hercílio Coelho Diniz)

Altera o caput e o § 3º do art. 392, o art. 395 da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e acrescenta §§ 6º e 7º ao art. 392 e § 3º ao art. 134 da CLT e art. 4º-B à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre a licença-maternidade.

DESPACHO:

APENSE-SE À(AO) PL-3725/2012.

APRECIÇÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI Nº , DE 2021

(Do Sr. Hercílio Coelho Diniz)

Altera o *caput* e o § 3º do art. 392, o art. 395 da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e acrescenta §§ 6º e 7º ao art. 392 e § 3º ao art. 134 da CLT e art. 4º-B à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre a licença-maternidade.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O *caput* e o § 3º do art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de cento e oitenta dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (NR)

.....
§ 3º O direito à licença-maternidade de que trata o *caput* deste artigo será assegurado à empregada ainda nos seguintes casos:

- a) parto antecipado;
- b) parto de criança natimorta;
- c) óbito da criança durante o período de licença-maternidade. (NR)

Art. 2º O art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 6º e 7º:

§ 6º Nos casos previstos nas alíneas “b” e “c” do § 3º deste artigo, a empregada, se desejar, poderá reassumir suas funções antes de concluído o prazo da licença, mediante manifestação por escrito ao empregador.

§ 7º Para fins de concessão de licença-maternidade, considera-se parto o evento ocorrido a partir da 23ª semana de gestação, inclusive em caso de natimorto.

Art. 3º O art. 395 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. 395. Em caso de aborto involuntário comprovado por atestado de médico, a mulher terá um repouso de trinta dias, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Art. 4º A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 4º-B:

Art. 4º-B. Aplica-se à empregada doméstica, no que couber, o disposto no Capítulo III, Seção V, da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 5º O art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho passa a vigorar acrescido de § 3º com a seguinte redação:

Art. 134.....

§ 3º As férias serão suspensas quando a empregada entrar em gozo de licença-maternidade, devendo o período restante ser usufruído de uma só vez.

Art. 6º Esta lei entra em vigor noventa dias após a data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A legislação de proteção à maternidade em muito melhorou a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, mas ainda há situações em que a mulher trabalhadora é prejudicada exatamente no momento em que deveria ser mais protegida. E isso ocorre porque a legislação atual não estabelece claramente quais são seus direitos.

Dessa forma, a proposição que ora apresentamos objetiva consolidar direitos decorrentes da maternidade que não estão bem definidos, como no caso da maternidade frustrada em virtude do óbito da criança durante o período da licença-maternidade. Esse vácuo legal deixa ao arbítrio do empregador ou para uma difícil negociação coletiva de trabalho a outorga do direito à licença-maternidade importantíssimo nesse momento de extremo abalo emocional.

Por isso, importante a alteração do § 3º do art. 392 da CLT para introduzir em nosso ordenamento jurídico o parto como marco para a concessão do benefício da licença-maternidade, a fim de não se permitir que a licença-maternidade seja condicionada ao parto bem sucedido e sim ao nascimento, independentemente de a criança vir a nascer, falecer durante o período da licença ou ser natimorta, deixando claro que tão importante quanto à amamentação e os cuidados com o recém-nascido é a recuperação da mãe do período de gestação.

Propomos também o prazo de trinta dias para a licença decorrente de aborto involuntário, alterando o art. 395 da CLT, por considerarmos que a gravidez frustrada também gera um abalo emocional significativo, devendo a mulher trabalhadora permanecer em casa para se recuperar.

Por fim, propomos a introdução de dispositivo na Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, a fim de garantir à empregada doméstica os direitos de proteção à maternidade assegurados na CLT.

Sendo assim, por acreditarmos que a presente proposição ampliará o alcance da licença-maternidade trazendo mais tranquilidade para milhares de mães trabalhadoras, esperamos contar com os nobres colegas para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em 1º de fevereiro de 2021.

Deputado **Hercílio Coelho Diniz**



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 II
DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....

CAPÍTULO IV
DAS FÉRIAS ANUAIS

(Denominação do capítulo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)

.....

Seção II
Da Concessão e da Época das Férias
(Denominação da seção com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)

Art. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. *(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

§ 2º *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 135. A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo. *(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 7.414, de 9/12/1985)*

§ 1º O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

§ 2º A concessão das férias será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados. *(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/4/1977)*

§ 3º Nos casos em que o empregado possua a CTPS em meio digital, a anotação será feita nos sistemas a que se refere o § 7º do art. 29 desta Consolidação, na forma do regulamento, dispensadas as anotações de que tratam os §§ 1º e 2º deste artigo. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.874, de 20/9/2019)*

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. 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) (Vide ADI nº 6.327/2020)*

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

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei. [\("Caput" do artigo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002, com redação dada pela Lei nº 13.509, de 22/11/2017\)](#)

§ 1º [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002, e revogado pela Lei nº 12.010, de 3/8/2009\)](#)

§ 2º [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002, e revogado pela Lei nº 12.010, de 3/8/2009\)](#)

§ 3º [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002, e revogado pela Lei nº 12.010, de 3/8/2009\)](#)

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002\)](#)

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013\)](#)

Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013, publicada no DOU de 25/10/2013, em vigor 90 dias após a sua publicação\)](#)

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013\)](#)

Art. 393. Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como aos direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava. [\(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

Art. 394. Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: *“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 13.287, de 11/5/2016, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; *(Inciso acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; *(Inciso acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação) (Expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento” declarada inconstitucional, em controle concentrado, pelo Supremo Tribunal Federal, pela ADI nº 5.938, publicada no DOU de 4/6/2019, p. 1)*

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. *(Inciso acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação) (Expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento” declarada inconstitucional, em controle concentrado, pelo Supremo Tribunal Federal, pela ADI nº 5.938, publicada no DOU de 4/6/2019, p. 1)*

§1º *(Parágrafo único VETADO na Lei nº 13.287, de 11/5/2016, transformado em 1º pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do *caput* deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 395. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. *“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.509, de 22/11/2017)*

§1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério de autoridade competente. [\(Parágrafo único transformado em § 1º pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

§ 2º Os horários dos descansos previstos no *caput* deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação\)](#)

.....

.....

LEI Nº 5.859, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1972

[\(Revogada pela Lei Complementar nº 150, de 1/6/2015\)](#)

Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA,

Faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte

Lei:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.

Art. 2º Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar:

- I - Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - Atestado de boa conduta;
- III - Atestado de saúde, a critério do empregador.

Art. 2º-A É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

§ 1º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o *caput* deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

§ 2º As despesas referidas no *caput* deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 11.324, de 19/7/2006\)](#)

Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família. [\(Artigo com redação dada pela Lei nº 11.324, de 19/7/2006\)](#)

Art. 3º-A. É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 10.208, de 23/3/2001\)](#)

Art. 4º Aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, na qualidade de segurados obrigatórios.

Art. 4º-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 11.324, de 19/7/2006\)](#)

Art. 5º Os recursos para o custeio do plano de prestações provirão das contribuições abaixo, a serem recolhidas pelo empregador até o último dia do mês seguinte àquele a que se referirem e incidentes sobre o valor do salário-mínimo da região:

I - 8% (oito por cento) do empregador;

II - 8% (oito por cento) do empregado doméstico.

§ 1º O salário-de-contribuição para o empregado doméstico que receber salário superior ao mínimo vigente incidirá sobre a remuneração constante do contrato de trabalho registrado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, até o limite de 3 (três) salários mínimos regionais. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 6.887, de 10/12/1980\)](#)

§ 2º A falta de recolhimento, na época própria, das contribuições previstas neste artigo sujeitará o responsável ao pagamento do juro moratório de 1% (um por cento) ao mês, além da multa variável de 10% (dez por cento) a 50% (cinquenta por cento) do valor do débito. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 6.887, de 10/12/1980\)](#)

.....
.....
FIM DO DOCUMENTO