



CÂMARA DOS DEPUTADOS

***PROJETO DE LEI N.º 3.829-B, DE 1997** **(Do Sr. Arlindo Chinaglia)**

Dispõe sobre a estabilidade provisória no emprego do trabalhador cuja companheira estiver grávida; tendo parecer: da Comissão de Seguridade Social e Família, pela aprovação do de nº 3783/08, apensado, com substitutivo (Relatora: DEP. JANDIRA FEGHALI); da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, pela aprovação, com emenda (relator: DEP. LUIZ ANTÔNIO FLEURY); e da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa deste, com emenda, e da Emenda da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, com subemenda (relator: DEP. BERNARDO ARISTON).

NOVO DESPACHO:

ÀS COMISSÕES DE:

SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA;

TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO;

CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54).

APRECIACÃO:

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

(*) Atualizado em 27/4/21, para inclusão de apensados (19)

SUMÁRIO

I - Projeto inicial

II - Na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público:

- Parecer do relator
- Emenda oferecida pelo relator
- Parecer da Comissão
- Voto em separado

III - Na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania:

- Parecer do relator
- Emenda oferecida pelo relator
- Parecer da Comissão
- Emenda oferecida pelo relator

IV - Projetos apensados: 3783/08, 5936/09, 989/11, 5659/13, 5665/13, 5787/13, 7136/14, 1522/15, 2040/15, 4492/16, 5628/16, 6602/16, 7438/17, 9738/18, 995/19, 2685/19, 3695/19, 4281/19 e 389/21

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica garantida a estabilidade no emprego, durante o período de 12 (doze) meses contados a partir da concepção presumida, ao trabalhador cuja esposa ou companheira estiver grávida.

Parágrafo único. A comprovação da gravidez será feita mediante laudo emitido por profissional médico vinculado a órgão integrante do Sistema Único de Saúde (SUS).

Art. 2º Será aplicada multa, equivalente a 18 (dezoito) meses de remuneração do empregado, ao empregador que demitir o trabalhador que se encontrar na situação definida no *caput* do art. 1º, sem prejuízo da aplicação das demais sanções previstas na legislação vigente.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º Revogam-se as disposições em contrário.

JUSTIFICAÇÃO

O desemprego constitui-se num dos maiores problemas das famílias brasileiras. Apenas na cidade de São Paulo existem um milhão trezentos e setenta mil desempregados. Cerca de 15,7% da população economicamente ativa (PEA) está desempregada. Além de políticas voltadas para o desenvolvimento e a geração de empregos, torna-se de fundamental importância que aprimoremos alguns aspectos da legislação trabalhista, introduzindo instrumentos que defendam o trabalhador.

Nossa proposição visa proporcionar ao trabalhador segurança num dos momentos mais marcantes de sua família -- durante a gravidez de sua esposa.

Nessa fase da vida, a tranquilidade financeira e a segurança em relação ao emprego do chefe da família são de extrema importância para a saúde da gestante e do feto.

Ao garantir a estabilidade provisória pelo período de 12 meses, estamos viabilizando por meio de nosso Projeto que, durante o período da gravidez e nos três primeiros meses de nascimento do seu filho, o trabalhador tenha condições financeiras para custear a aquisição de remédios, roupas, berço e outras despesas que sempre surgem nessa fase da vida familiar.

Além de estabelecer um instrumento que permite um aumento da confiança na relação trabalhista, nossa proposição tem uma alcance maior, qual seja, reintroduz um pouco de solidariedade nas relações econômicas, fazendo um contraponto à supremacia que atualmente o mercado exerce na sociedade brasileira.

Esperamos, pois, contar com o apoio de nossos eminentes Pares na certeza de que, aperfeiçoando o nosso Projeto, haverão de transformá-lo em lei das mais oportunas.

Sala das Sessões, em 06 de novembro de 1997.



Deputado ARLINDO CHINAGLIA

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

I - RELATÓRIO

Foi submetido à nossa análise o Projeto de Lei nº 3.829, de 1997, de autoria do nobre Deputado Arlindo Chinaglia, que dispõe sobre a estabilidade no emprego do trabalhador cuja esposa ou companheira esteja grávida.

O referido projeto concede estabilidade durante o período de doze meses, a partir da concepção presumida, demonstrada mediante laudo emitido por médico vinculado a órgão do Sistema Único de Saúde (SUS).

Em caso de demissão do trabalhador estável, serão devidos dezoito meses de remuneração, sem prejuízo dos demais encargos trabalhistas já previstos na legislação.

Não foram recebidas emendas ao projeto no prazo regimental.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

O presente projeto tem dois méritos: proteger o nascituro e diminuir a discriminação da mulher no mercado de trabalho.

A proteção à criança, tanto durante o período de gestação como nos primeiros meses de vida, é fundamental para garantir o seu desenvolvimento. É direito previsto constitucionalmente.

A melhor forma de garantir essa proteção, em um país como o Brasil, tão carente de recursos, é assegurar a fonte de subsistência da criança, ou seja, que os pais tenham seus empregos assegurados, sendo mantida estável a fonte de renda num período em que os gastos com saúde e alimentação são elevados.

É público e notório que a renda de uma família é composta não apenas pela remuneração da esposa, que tem garantida a estabilidade durante a gravidez, mas também pela do marido, que pode ser demitido a qualquer momento, trazendo sérios transtornos financeiros à família.

O que se pretende com a garantia do emprego para os pais é a proteção à criança, que deve constar entre as metas prioritárias de todos os governos democráticos.

Além disso, outro mérito indiscutível do projeto é que tende a diminuir a discriminação ainda existente contra a mulher no mercado de trabalho.

No momento da contratação, se os candidatos apresentarem as mesmas qualificações mas pertencerem a gêneros diferentes, a preferência será pela contratação do homem.

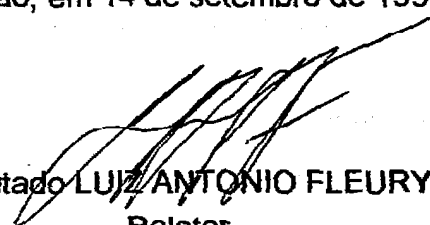
Tal prática discriminatória decorre, muitas vezes, em virtude da garantia no emprego que a mulher possui em caso de gravidez. Obviamente, o empregador computa o gasto que terá com a ausência da trabalhadora, bem como o reflexo sobre a sua impossibilidade de demiti-la durante o período de estabilidade.

Garantindo ao homem o emprego, além de proteger a criança, ameniza-se a atitude discriminatória contra a mulher, que passa a concorrer com o homem em condição de igualdade.

O projeto, no entanto, merece ser alterado, pois julgamos oportuno dispor que a estabilidade não pode ser assegurada ao trabalhador que cometer falta grave ou ao trabalhador contratado por tempo determinado, sob pena de gerar uma série de debates jurídicos prejudiciais ao escopo pretendido.

Dessa forma, somos pela aprovação do PL nº 3829, de 1997, com a emenda que ora apresentamos.

Sala da Comissão, em 14 de setembro de 1999.



Deputado LUIZ ANTONIO FLEURY
Relator

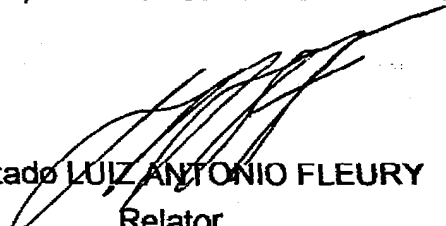
EMENDA MODIFICATIVA

O art. 1º do Projeto de Lei nº 3829, de 1997, passa a vigorar com a seguinte redação:

“ Art. 1º - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do trabalhador cuja esposa ou companheira estiver grávida, durante o período de 12 meses, contados a partir da concepção presumida, devidamente comprovada por laudo emitido por profissional médico vinculado a órgão integrante do SUS.

Parágrafo único - O disposto neste artigo não se aplica ao trabalhador contratado por tempo determinado, que poderá ser dispensado, caso o prazo de seu contrato expire antes que se complete o período mencionado no *caput*.”

Sala da Comissão, em 14 de setembro de 1999.



Deputado LUIZ ANTONIO FLEURY
Relator

PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, em reunião ordinária realizada hoje, APROVOU, com emenda, o Projeto de Lei nº 3.829/97, *contra os votos dos Deputados Pedro Henry, Luciano Castro, Jovair Arantes e Laíre Rosado*, nos termos do parecer do Relator, Deputado Luiz Antônio Fleury.

Estiveram presentes os senhores Deputados:

José Múcio Monteiro, Presidente; Laíre Rosado, Jair Meneguelli e Marcus Vicente, Vice-Presidentes; Paulo Paim, Alex Canziani, Paulo Rocha, Pedro Corrêa, Luciano Castro, José Militão, José Carlos Vieira, Medeiros, Pedro Henry, Zaire Rezende, Wilson Braga, Jovair Arantes, Júlio Delgado, Pedro Eugênio, Avenzoar Arruda, Vanessa Grazziotin, Arnaldo Faria de Sá, Herculano Anghinetti e Ricardo Noronha.

Sala da Comissão, em 24 de novembro de 1999.



Deputado **JOSE MÚCIO MONTEIRO**
Presidente

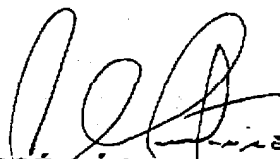
EMENDA ADOTADA PELA COMISSÃO

O art. 1º do Projeto de Lei nº 3.829, de 1997, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do trabalhador cuja esposa ou companheira estiver grávida, durante o período de 12 meses, contados a partir da concepção presumida, devidamente comprovada por laudo emitido por profissional médico vinculado a órgão integrante do SUS.

Parágrafo único - O disposto neste artigo não se aplica ao trabalhador contratado por tempo determinado, que poderá ser dispensado, caso o prazo de seu contrato expire antes que se complete o período mencionado no *caput*."

Sala da Comissão, em 24 de novembro de 1999.



Deputado JOSÉ MÚCIO MONTEIRO

Presidente

VOTO EM SEPARADO DO DEPUTADO PEDRO HENRY

I – O RELATÓRIO

A Proposta pretende a garantia da estabilidade no emprego durante o período de 12 (doze) meses contados a partir da concepção presumida, ao trabalhador cuja esposa ou companheira estiver grávida.

Prevê que a comprovação da gravidez será feita mediante laudo emitido por profissional médico vinculado ao órgão integrante do Sistema Único de Saúde (SUS). Por fim, determina o PL nº 3.829/97 que "será aplicada multa, equivalente a 18 (dezoito) meses de remuneração do empregado, ao empregador que demitir o trabalhador que se encontra na situação definida no *caput* do art. 1º, sem prejuízo da aplicação das demais sanções previstas na legislação vigente".

Em sua justificação o autor argumenta que o desemprego precisa ser combatido e que o presente PL é um instrumento que defende o trabalhador; entende que a proposição "reintroduzirá um pouco de solidariedade nas relações econômicas".

O Relator, nobre Deputado Luiz Antônio Fleury pronuncia-se favoravelmente ao projeto, oferecendo emenda que propõe a substituição da expressão "concepção presumida" por "comprovação da gravidez", deixando inalterados os demais termos da proposição.

É o relatório.

II – O VOTO

A proposta, é injurídica, pois fere princípios do nosso sistema normativo, é também inconstitucional. Com efeito, o artigo 7º, I, da Constituição Federal determina que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória dentre outros direitos; como se vê, a proposição não trata dessa matéria por meio de Projeto de Lei Complementar.

Quanto à estabilidade provisória, somente três espécies existem hodiernamente, todas previstas no artigo 10 do ADCT da Constituição de 1988, e são elas: do dirigente sindical, da empregada gestante e do membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); e sua interpretação deve ser estrita, conforme pensamento doutrinário liderado por Carlos Maximiliano, que afirma que as normas de ordem pública, entre elas as constitucionais, não admitem interpretação extensiva e muito menos analogia.

Toda lei possui a presunção de ser a expressão da vontade geral da sociedade na qual vigorará. Presentemente a proposta vem na contra-mão da tendência política e social de restringir ainda mais a garantia da estabilidade aos trabalhadores. Qualquer proposta de cláusula que intente dar maior elasticidade a este benefício esbarra frontalmente com a Constituição Federal.

De logo se reafirme que a proposição, como ficou demonstrado, desobedece o requisito básico para sua tramitação: não é constitucional; mas, ainda que fosse, seria irremediavelmente injurídica, por grave vício de forma.

É mister verificar-se que a proposição em nada consoa com a legislação em vigor. O projeto propõe um tipo de estabilidade provisória que refoge a uma garantia expressa do empregador, qual seja, a de despedir o seu empregado estável se incurso nas hipóteses de justa causa previstas nas letras do art. 482 da C.L.T.

Daí se deduz que, além de injurídica, a proposição é novamente inconstitucional, já que impede a aplicação da lei trabalhista contra o empregado desidioso e/ou desonesto, instrumentos legais negados ao empregador do "futuro pai" mas que não são negados àquele dos já estáveis, e que ainda são muitos no Brasil.

Se estes empregadores são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza - Artigo 5º caput da C.F.- a ambos é garantido o direito de demitir seus empregados estáveis por justa causa, obedecendo sempre os procedimentos constantes nos arts. 853, 854 e 855 da CLT.

O art. 2º da proposta além de injurídico é francamente persecutório. Prevê uma penalidade divorciada de todo o regramento jurídico pertinente a esta matéria. A premissa do direito de demissão por justa causa inexistente no projeto de lei mas, se lá figurasse expressamente, não ensejaria outra consequência para o empregado senão a percepção de indenização compensatória e para o empregador a satisfação desse direito, jamais a grave punição que se intenta criar e que nem mesmo aproveita ao trabalhador.

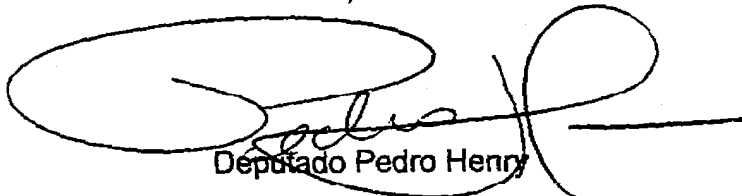
Os benefícios da lei só alcançam aquelas e aqueles que já tenham preenchido o requisito básico da união estável: convivência sob o mesmo teto por mais de cinco anos; do contrário, a proposta daria margem a muitas e criativas fraudes.

A conclusão a que se chega, é a de que nenhum projeto de lei deve afastar qualquer consideração ao interesse geral e respeitar o princípio da solidariedade social que diz que "só é legítimo o ônus suportado por todos em favor de todos". A proposição não considera o interesse geral e fere o princípio citado, ignorando os enormes prejuízos econômicos que surgiriam para o empregador, praticamente perseguido e eventualmente punido pelo projeto de lei; além do mais fere dois mandamentos constitucionais, cuja estatura não pode ser ultrapassada por nenhuma lei.

Repise-se, por fim, que é comprovadamente injurídica por desrespeitar a regra vigente no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ademais, se faz importante ressaltar que a mulher já goza do benefício da estabilidade quando da descoberta da gravidez e nada no projeto garante que o companheiro ou esposo beneficiado venha efetivamente cumprir o papel de provedor e sustentáculo da família durante os 12 meses de estabilidade.

Sala das Comissões, 18 de outubro de 1999



Deputado Pedro Henry

COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA

I - RELATÓRIO

A proposição submetida à nossa análise, de autoria do nobre Deputado Arlindo Chinaglia, visa garantir ao trabalhador a estabilidade provisória no emprego durante o período de doze meses, a partir da concepção presumida, caso sua esposa ou companheira esteja grávida.

Determina o projeto que a comprovação da gravidez deve ser feita mediante laudo médico de profissional vinculado a órgão integrante do Sistema Único de Saúde – SUS.

Em caso de demissão do empregado, é devida multa equivalente a dezoito meses de remuneração, sem prejuízo, nos termos do projeto, das demais sanções legalmente previstas.

Em 24 de novembro de 1999, a Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público – CTASP, aprovou, por maioria, o parecer do relator, Deputado Luiz Antônio Fleury, que apresentou uma emenda modificativa.

Tal emenda altera a redação do art. 1º do projeto vedando a dispensa arbitrária ou sem justa causa do trabalhador, ao invés de utilizar o termo “estabilidade provisória”.

São expressamente excluídos os contratos por prazo determinado da garantia prevista, sendo que o trabalhador contratado dessa forma pode ser dispensado assim que o seu contrato chegar a termo.

Não foram apresentadas emendas nesta Comissão.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Compete-nos pronunciar sobre a constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa do projeto e da emenda aprovada na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, nos termos do art. 32, inciso III, alínea a, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados.

A competência legislativa é da União, pois envolve Direito do Trabalho, e cabe ao Congresso Nacional, com a sanção do Presidente da República, dispor sobre todas as matérias de competência da União. A iniciativa para apresentar esse tipo de projeto é de qualquer membro do Congresso Nacional. Foram, portanto, observados os arts. 22, inciso I, 48, *caput* e 61, *caput*, da Constituição Federal.

Tanto o projeto original, como a emenda modificativa aprovada na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, estão de acordo com o art. 7º da Constituição Federal, que dispõe sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

Destaque-se que, entre esses direitos, está a proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa.

O inciso I do art. 7º da Constituição Federal remete, outrossim, à lei complementar a regulamentação da proteção da relação empregatícia contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. Tal aspecto poderia causar o questionamento da constitucionalidade formal do projeto que não é de lei complementar, mas sim de lei ordinária.

Oportuno salientar que o Tribunal Superior do Trabalho – TST já firmou entendimento de que a exigência de lei complementar está restrita à norma geral, que englobe todos os tipos e causas de estabilidade. O legislador ordinário, portanto, pode estabelecer outras garantias específicas, como a estabilidade em análise.

A Súmula nº 378 da mais alta corte trabalhista dispõe:

"Nº 378 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. CONSTITUCIONALIDADE. PRESSUPOSTOS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 105 e 230 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SB-DI-1 - inserida em 20.06.2001)

Tal entendimento foi firmado no julgamento de vários recursos relativos à inconstitucionalidade do art. 118 da Lei nº 8.213/91 (Lei de Benefícios da Previdência Social), que dispõe que o segurado acidentado tem garantida a manutenção do contrato de trabalho pelo prazo mínimo de 12 meses após a cessação do auxílio-acidente.

Entendemos que a proteção da relação empregatícia do trabalhador cuja companheira esteja grávida pode, portanto, ser prevista por lei ordinária.

Não há, assim, qualquer aspecto conflitante com a Constituição que impeça a aprovação da matéria

Saliente-se, além disso, que a proposição também está em acordo com o ordenamento jurídico trabalhista e seus princípios, uma vez que protege a relação empregatícia.

O projeto, entretanto, foi apresentado anteriormente à vigência da Lei Complementar nº 95/98, devendo ser adequado às normas técnicas atuais.

Apresentamos, portanto, uma emenda de redação a fim de alterar o parágrafo único do art. 1º do Projeto, de acordo com a Emenda da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

A emenda visa adequar a terminologia do dispositivo aos demais dispositivos da legislação trabalhista. Assim, deve ser referido o contrato por **prazo** determinado e não por tempo determinado, conforme dispõe o art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Não há, outrossim, que se falar em "dispensa" nesse tipo de contrato, que simplesmente chega a seu termo, caso seja observado o prazo fixado.

A outra emenda apresentada visa suprimir o art. 4º do projeto, uma vez que a cláusula de revogação genérica não pode ser utilizada.

Votamos, assim, pela constitucionalidade, juridicidade e, nos termos das emendas apresentadas, pela boa técnica legislativa do Projeto de Lei nº 3.829, de 1997, e da emenda modificativa aprovada na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público.

Sala da Comissão, em 7 de maio de 2008.

Deputado BERNARDO ARISTON

Relator

PROJETO DE LEI Nº 3.829, DE 1997

“Dispõe sobre a estabilidade provisória no emprego do trabalhador cuja companheira estiver grávida.”

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 4º do projeto.

Sala da Comissão, em 7 de maio de 2008.

Deputado BERNARDO ARISTON

Relator

PROJETO DE LEI Nº 3.829, DE 1997

(EMENDA ADOTADA PELA COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO)

“Dispõe sobre a estabilidade provisória no emprego do trabalhador cuja companheira estiver grávida.”

EMENDA DE REDAÇÃO

Altere-se a redação do parágrafo único do art. 1º do Projeto de Lei nº 3.829, de 1997, com a redação dada pela Emenda adotada pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, para:

"Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica ao trabalhador contratado por prazo determinado, que pode ter o contrato rescindido por ter completado o seu termo, antes que se complete o período mencionado no caput."

Sala da Comissão, em 7 de maio de 2008.

Deputado BERNARDO ARISTON

Relator

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, em reunião ordinária realizada hoje, opinou unanimemente pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa, com emenda, do Projeto de Lei nº 3.829-A/1997 e da Emenda da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, com subemenda, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Bernardo Ariston.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Eduardo Cunha - Presidente, Regis de Oliveira - Vice-Presidente, Antonio Carlos Biscaia, Arolde de Oliveira, Augusto Farias, Benedito de Lira, Bruno Rodrigues, Cândido Vaccarezza, Carlos Bezerra, Edmar Moreira, Edson Aparecido, Felipe Maia, Flávio Dino, Francisco Tenório, Geraldo Pudim, Gerson Peres, José Eduardo Cardozo, José Genoíno, José Mentor, Leonardo Picciani, Magela, Mainha, Marcelo Itagiba, Marcelo Ortiz, Mauro Benevides, Moreira Mendes, Nelson Pellegrino, Odair Cunha, Paulo Magalhães, Roberto Magalhães, Sandra Rosado, Sérgio Barradas Carneiro, Silvinho Peccioli, Valtenir Pereira, Vicente Arruda, Zenaldo Coutinho, Antônio Carlos Biffi, Arnaldo Faria de Sá, Átila Lins, Carlos Alberto Lerêia, Carlos Willian, Chico Lopes, Colbert Martins, Dilceu Sperafico, Fernando Coruja, Hugo Leal, Jefferson Campos, João Magalhães, Luiz Couto, Márcio França, Odílio Balbinotti, Pinto Itamaraty, Ricardo Barros, Ricardo Tripoli e William Woo.

Sala da Comissão, em 4 de dezembro de 2008.

Deputado EDUARDO CUNHA

Presidente

EMENDA ADOTADO PELA CCJC AO PL 3.829-A, DE 1997

Suprima-se o art. 4º do projeto.

Sala da Comissão, em 4 de dezembro de 2008.

Deputado EDUARDO CUNHA

Presidente

**SUBEMENDA ADOTADA PELA CCJC À EMENDA DA COMISSÃO DE TRABALHO,
DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO**

Altere-se a redação do parágrafo único do art. 1º do Projeto de Lei nº 3.829, de 1997, com a redação dada pela Emenda adotada pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, para:

“Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica ao trabalhador contratado por prazo determinado, que pode ter o contrato rescindido por ter completado o seu termo, antes que se complete o período mencionado no caput.”

Sala da Comissão, em 4 de dezembro de 2008.

Deputado EDUARDO CUNHA
Presidente

Secretaria Especial de Editoração e Publicações do Senado Federal – Brasília – DF

(OS:17431/2008)

PROJETO DE LEI N.º 3.783-A, DE 2008

(Do Sr. Carlos Bezerra)

Acrescenta parágrafo ao Art. 391 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para assegurar à mulher sob estabilidade provisória a continuidade do benefício em caso de falecimento do filho; tendo parecer da Comissão de Seguridade Social e Família, pela aprovação, com substitutivo (Relatora: DEP. JANDIRA FEGHALI).

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL 3829/97.

REVEJO, POR CONSEQUENTE, O DESPACHO INICIAL APOSTO AO PROJETO DE LEI Nº 3829/1997 PARA INCLUIR A COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA

S U M Á R I O

I – Projeto Inicial

II – Na Comissão de Seguridade Social e Família:

- Parecer da Relatora
- Substitutivo oferecido pela Relatora
- Parecer da Comissão
- Substitutivo adotado pela Comissão

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Art. 391 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 2º, renumerando-se o atual parágrafo único:

“Art. 391.

§ 1º.....

“§ 2º O aborto não criminoso ou o falecimento do filho não interrompe a estabilidade provisória assegurada à mulher desde a gravidez até cinco meses após o parto.

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

JUSTIFICAÇÃO

A medida é das mais justas e legítimas. Sobre o assunto, pedimos vênia para citar o voto defendido pelo Juiz Ricardo Artur da Costa Trigueiros, da 4ª Turma do TRT de São Paulo:

“EMENTA: GESTANTE. MORTE DA CRIANÇA APÓS O PARTO. DIREITO À ESTABILIDADE.

O legislador constituinte explicitou a tutela jurídica à gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o **parto**, nada dispondo sobre a hipótese de a criança nascer ou não com vida. A Lei 8.213/91 também elegeu o parto como marco para a concessão do salário-maternidade, não excepcionando a hipótese de morte da criança, após o parto, pelo que, esta circunstância não pode ocasionar a cessação da licença-maternidade e tampouco compromete a garantia estável assegurada pelo artigo 10º, II, b, do ADCT. Se o legislador não distinguiu, não pode o intérprete fazê-lo. A instituição de benefícios e garantias da gestante em nome da "utilidade social da função materna", no dizer de André Gorz, introduz "a idéia de que a mulher pode tornar-se o equivalente de um ventre de aluguel no interesse da sociedade", o que é de todo intolerável. A maternidade não pode ser dissociada da pessoa da mãe, sob pena de concretização da visão fantasmagórica de futuro referida na literatura e cinema (vide Matrix), em que a função materna, e, portanto, a matriz da vida, acabará por ser retirada da mulher e terceirizada por meio de barrigas artificiais. **Tampouco se pode aceitar a alocação da garantia constitucional à gestante condicionada à "maternidade útil",** i. é, "bem sucedida", já que a proteção à mãe não pode deixar de existir pelo fato de a criança vir a falecer: **a uma** porque tal implicaria castigá-la como se tivesse falhado na missão de ser mãe, reduzindo-a assim, à humilhante condição de reprodutora fracassada; **a duas**, porque a trabalhadora gestante é a destinatária direta da proteção trabalhista conferida pelo artigo 10º, II, b, do ADCT da Constituição Federal, sem embargo de se reconhecer que o nascituro é beneficiário indireto desse amparo e goza do reconhecimento de direitos desde a concepção (Código Civil,

art. 2º). Recurso provido para deferir a reintegração e consequentes.”

E prossegue o Eminentíssimo Magistrado, em seu voto:

“(…) não se pode deixar de aludir ao caráter precipitado, desumano e ilegal da dispensa da empregada, praticada logo após o parto seguido do triste episódio do falecimento da filha.(…).

Não se pode negar que "a maternidade, do ponto de vista do sistema social, constitui também uma "função" que a mulher deve imperativamente cumprir para que a sociedade possa perpetuar-se."(in "Metamorfoses do Trabalho", André Gorz, Annablume, 2003, pág. 149). Todavia, é preciso cautela quando se trata de repetir velhos paradigmas que atribuem "uma alocação pública específica à mãe, em nome da utilidade social e econômica da "função materna"(in op. cit. pág. 148).

Os regimes totalitários, de direita ou de esquerda, abusaram da idéia de socialização da função materna e, a pretexto de promover a mãe, reduziram a mulher à condição de procriadora, seja para propiciar o aperfeiçoamento da raça ou para servir a pátria fornecendo braços para a produção ou para a guerra.

(…)

A adjudicação à mulher, pela Constituição Federal e legislação ordinária, de ampla proteção durante a gravidez, e em especial, a garantia estabilitária, não decorrem pois, de qualquer consideração de corte ideológico acerca da utilidade da mãe trabalhadora para a sociedade ou para a economia, ou mesmo da maternidade bem sucedida, mas sim, em mão inversa, do papel da sociedade e da atividade econômica na proteção indispensável à mãe e ao nascituro.

Nem poderia ser diverso vez que a Carta Magna fundamenta a ordem econômica nos valores do trabalho humano e da livre iniciativa e confere sentido social à iniciativa privada. Ou seja, o direito de propriedade não é um fim em si e a economia está atrelada aos fins sociais da atividade econômica, a teor do

disposto nos artigos 1º, IV e 170, *caput* e III, da Constituição Federal.

Como salienta de forma lapidar o professor austríaco radicado na França (op. cit. pág.148), 'a função social da maternidade pouco tem em comum com seu sentimento vivido. **Para cada mulher, a gravidez livremente aceita ou livremente escolhida é a experiência absolutamente singular da vida de sua vida querendo tornar-se outra sem deixar de ser ela mesma.** Uma vez nascida, esta vida tornada outra desejará ainda ser **dada a si mesma.** Pois é isso criar uma vida: ajudar uma vida, de início participando ainda intimamente do corpo da mãe, a separar-se dele, a apossar-se de si mesma, a tornar-se um sujeito autônomo' (grifamos)." – RECURSO ORDINÁRIO TRT/SP n.º 01046200336102000 (20040229003).

Esse deslinde no processo, favorável à manutenção da estabilidade, foi obtido, todavia, por *maioria* de votos: a jurisprudência ainda oscila diante do assunto. Enquanto isso, diversas empresas demitem empregadas que perdem seus filhos durante o prazo da estabilidade provisória. Estas, perdem seus filhos, seus empregos, quiçá sua dignidade.

Urge, pois, a aprovação do presente Projeto de Lei como medida de inteira Justiça!

Sala das Sessões, em 05 de agosto de 2008.

Deputado CARLOS BEZERRA

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI

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

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

.....

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

.....

CAPÍTULO III DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

Seção V Da Proteção à Maternidade

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. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

** Artigo, caput, com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/04/2002.*

§ 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.

** § 1º com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/04/2002.*

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

** § 2º com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/04/2002.*

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

** § 3º com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/04/2002.*

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

** § 4º com redação dada pela Lei nº 9.799, de 26/05/1999.*

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 I acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/05/1999.*

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

** Inciso II acrescido pela Lei nº 9.799, de 26/05/1999.*

§ 5º (VETADO)

** § 5º acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/04/2002.*

COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 3.783, de 2008, pretende acrescentar § 2º ao art. 391 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor que “o aborto não criminoso ou o

falecimento do filho não interrompe a estabilidade provisória assegurada à mulher desde a gravidez até cinco meses após o parto”.

Em sua Justificação, o Autor afirma ser a proposta das mais justas e legítimas, bem como cita voto judicial favorável à matéria, proferido em julgamento no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo. Observa, porém, que a jurisprudência ainda oscila diante do assunto, enquanto diversas empresas demitem empregadas que perdem seus filhos durante o prazo da estabilidade provisória.

A proposição em análise foi distribuída, para apreciação conclusiva, às Comissões de Seguridade Social e Família; de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

No prazo regimental, não foram oferecidas emendas nesta Comissão de Seguridade Social e Família.

É o Relatório.

II - VOTO DA RELATORA

A Constituição Federal prevê a licença à gestante em seu art. 7º, XVIII, e veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa no art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, enquanto não for promulgada a lei complementar referida no art. 7º, inciso I.

A proposição em análise busca assegurar o emprego da mãe pelo tempo necessário à sua recuperação para reintegração ao trabalho, nos casos de morte prematura do filho, no decorrer do período normal de gestação, uma vez que a licença é interrompida e há ocorrência de demissões após o prazo da estabilidade provisória.

No tocante à Seguridade Social, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios, determinou, em seu art. 71, que o salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 dias, com início no período entre 28 dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

O Regulamento da Previdência Social, instituído pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, estabeleceu, em seu art. 92, § 5º, que, em caso de aborto não criminoso, comprovado mediante atestado médico, a segurada terá direito ao salário-maternidade correspondente a duas semanas.

Conforme referência levantada pela Relatora que nos antecedeu, há uma regulamentação mais detalhada da matéria na Instrução Normativa INSS nº 20, de 11 de outubro de 2007, cujo art. 236, § 3º, que esclarece que o parto é considerado como fato gerador do salário-maternidade, assim como a adoção ou a guarda judicial.

Estabelece, ainda, em seu § 4º, que para fins de concessão desse benefício, considera-se parto o evento ocorrido a partir da 23ª semana de gestação, inclusive em caso de natimorto.

Finalmente, o art. 238 da citada Instrução Normativa prevê que, tratando-se de parto antecipado ou não, ainda que ocorra parto de natimorto, comprovado mediante Atestado Médico original, a segurada terá direito aos 120 dias previstos em lei, sem necessidade de avaliação médico-pericial do INSS.

Em relação a expressão “aborto não criminoso” cabe ressaltar recomendação de ministros do Tribunal Superior do Trabalho quando da discussão de projeto de Consolidação da Legislação Trabalhista. Parecer do relator, deputado Arnaldo Jardim, registra que:

“Os Ministros do TST, Maurício Godinho Delgado e Luciano Castilho, sugerem a supressão da expressão ‘não criminoso’ do texto do substitutivo, com os seguintes argumentos:

A expressão aborto não criminoso, oriunda do art. 395 da CLT, é manifestamente preconceituosa, ferindo princípios e direitos constitucionais imperativos e indisponíveis (art. 5º, incisos XXXVII e XXXIX, além de incisos LII, LIV e LV, CF/88).

A mulher não tem de provar para seu empregador que não cometeu crime; o Estado é que teria de realizar tal prova contra ela, se fosse o caso, em processo judicial formal instaurado para tanto, prevalecendo a condenação apenas depois de transitada em julgado. Ora, é inviável tecnicamente, que tal processo se instaure, desenvolva-se e se conclua, com trânsito em julgado de eventual condenação, nos quinze dias imediatos à ocorrência do aborto. Desse modo, o pertinente afastamento da empregada do trabalho não pode ser restringido a constrangimentos injustos.

A propósito, a mesma expressão censurada constava do antigo art. 131, II, da CLT (preceito tratando do afastamento não prejudicial à contagem de férias), tendo sido extirpada pela Lei nº 8.921, de 1994. O legislador, porém, se esqueceu, na época, de realizar a mesma correção quanto ao art. 395 da CLT.”

A mesma interpretação se aplica à legislação previdenciária. Não há dúvida de que nenhuma mulher que tivesse cometido um ato criminoso fizesse uso dele para efeito de usufruir de qualquer benefício previdenciário ou trabalhista garantido em Lei. Desta forma, quando a Lei cita o aborto o faz em referência aos casos legais.

Para corrigir tal equívoco apresentamos Substitutivo, trazendo o direito à estabilidade pretendido pelo nobre autor para o art. 392 da CLT, que trata do direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, **sem prejuízo do emprego e do salário**. Consideramos o acréscimo a este dispositivo mais adequado uma vez que o art. 391 se refere à vedação de rescisão do contrato de trabalho da mulher para os casos de contrair matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. Também substituímos a expressão “**aborto não criminoso**” por “**aborto**”, além de alterar a Lei nº 8.213, de 1991, com o objetivo de trazer dispositivos da instrução normativa anteriormente citada para o corpo da Lei”.

Ante o exposto, somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 3.783, de 2008, nos termos do Substitutivo em anexo.

Sala da Comissão, em 30 de Agosto de 2011.

Deputada **JANDIRA FEGHALI**
Relatora

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 3.783, DE 2008

Acrescenta parágrafo ao art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, bem como §§ 1º e 2º ao art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para assegurar à mãe trabalhadora a continuidade da estabilidade provisória e do benefício do salário-maternidade em caso de falecimento do filho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido de § 6º com a seguinte redação:

“Art. 392.....

.....

§ 6º O aborto, o óbito de feto prematuro ou o falecimento do filho não interrompe a estabilidade provisória assegurada à mulher desde a gravidez até cinco meses após o parto” . (NR)

Art. 2º O art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido dos §§ 1º e 2º com a seguinte redação:

“Art. 71.....

§ 1º Considera-se parto para fins de percepção do salário-maternidade o evento ocorrido a partir da 23ª semana de gestação, inclusive em caso de natimorto, sendo, nesta última hipótese, mantido o direito ao benefício até findo o prazo estabelecido no caput deste *artigo*.

§ 2º Em caso de aborto, comprovado mediante atestado médico, a segurada terá direito ao salário-maternidade correspondente a duas semanas.” (NR)

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em 30 de Agosto de 2011.

Deputada **JANDIRA FEGHALI**
Relatora

III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Seguridade Social e Família, em reunião extraordinária realizada hoje, aprovou unanimemente, com substitutivo o Projeto de Lei nº 3.783/2008, nos termos do Parecer da Relatora, Deputada Jandira Feghali.

Estiveram presentes os Senhores Deputados:

Geraldo Resende, Antonio Brito e Rogério Carvalho - Vice-Presidentes, Alexandre Roso, Benedita da Silva, Chico das Verduras, Colbert Martins, Darcísio Perondi, Dr. Jorge Silva, Dr. Paulo César, Eduardo Barbosa, Eleuses Paiva, Fernando Marroni, Francisco Floriano, Jandira Feghali, Jhonatan de Jesus, João Ananias, José Linhares, Lauriete, Manato, Mandetta, Mara Gabrilli, Marcus Pestana, Nazareno Fonteles, Osmar Terra, Padre João, Rosane Ferreira, Saraiva Felipe, Assis Carvalho, Cida Borghetti, Danilo Forte, Íris de Araújo, Paulo Rubem Santiago e Sueli Vidigal.

Sala da Comissão, em 27 de novembro de 2013.

Deputado GERALDO RESENDE
1º Vice-Presidente

SUBSTITUTIVO ADOTADO PELA COMISSÃO **PROJETO DE LEI Nº 3.783, DE 2008**

Acrescenta parágrafo ao art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, bem como §§ 1º e 2º ao art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para assegurar à mãe trabalhadora a continuidade da estabilidade provisória e do benefício do salário-maternidade em caso de falecimento do filho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido de § 6º com a seguinte redação:

“Art. 392.....

.....

§ 6º O aborto, o óbito de feto prematuro ou o falecimento do filho não interrompe a estabilidade provisória assegurada à mulher desde a gravidez até cinco meses após o parto” . (NR)

Art. 2º O art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido dos §§ 1º e 2º com a seguinte redação:

“Art. 71.....

§ 1º Considera-se parto para fins de percepção do salário-maternidade o evento ocorrido a partir da 23ª semana de gestação, inclusive em caso de natimorto, sendo, nesta última hipótese, mantido o direito ao benefício até findo o prazo estabelecido no caput deste *artigo*.

§ 2º Em caso de aborto, comprovado mediante atestado médico, a segurada terá direito ao salário-maternidade correspondente a duas semanas.” (NR)

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em 27 de novembro de 2013.

Deputado **GERALDO RESENDE**

1º Vice-Presidente

PROJETO DE LEI N.º 5.936, DE 2009

(Do Sr. Sabino Castelo Branco)

Altera a redação da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, para vedar a dispensa arbitrária ou sem justa causa do trabalhador cuja esposa ou companheira gestante não goze do mesmo benefício.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL 3783/2008

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 392-C É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do trabalhador cuja esposa ou companheira não faça jus ao mesmo benefício, desde a comprovação da concepção até cinco meses após o parto.

§ 1º No prazo de até 5 (cinco) dias após o parto, o trabalhador deve entregar ao empregador cópia autenticada do registro de nascimento civil em que figure como pai da criança.

§ 2º A não entrega da comprovação prevista no § 1º autoriza a demissão por justa causa e o desconto, à título de multa inibitória, em favor do empregador de valor equivalente ao salário básico mensal em favor do empregador.” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

A proteção ao nascituro é um dever de toda a sociedade, valor que deve ser suportados por todos. A Constituição Federal assegurou à empregada gestante estabilidade provisória no período compreendido entre a confirmação da concepção até cinco meses após o parto. Tal proteção, contudo, alcança apenas as mães empregadas.

Entretanto essa não é a única hipótese a carecer de amparo. Diversas mulheres gestantes não trabalham, ou fazem apenas serviços eventuais, e seus maridos ou companheiros empregados fornecem a necessária previsibilidade orçamentária para as famílias.

Neste sentido, é importante conceder estabilidade provisória aos homens cujas mulheres ou companheiras estejam grávidas e não usufruam do mesmo benefício. A medida é necessária por várias razões:

1 – protege e tranquiliza a família;

2 – propicia a garantia do sustento familiar e condições de assistência à criança;

3 - não traz ônus para o empregador, na medida em que o trabalhador continuará a prestar seus serviços normalmente;

4 – estimula a paternidade responsável e o reconhecimento por parte do pai de criança geradas em situações de convivência não estável;

5 – tem mecanismos de prevenção à fraude por autorizar a demissão por justa causa e a retenção do equivalente a um mês de trabalho do trabalhador que não apresentar a documentação comprobatória.

Diante do exposto, conclamamos os ilustres Deputados e Deputadas a apreciar e aprovar o presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em 1 de setembro de 2009.

Deputado SABINO CASTELO BRANCO

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

.....

**TÍTULO I
DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS**

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

.....

.....

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. 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](#))

Art 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o

disposto no seu § 5º. (["Caput" do artigo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002](#))

§ 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 guardião. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002](#))

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](#))

PROJETO DE LEI N.º 989, DE 2011

(Do Sr. Fabio Trad)

Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a estabilidade no emprego do trabalhador cônjuge ou companheiro de gestante.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-5936/2009.

O Congresso Nacional decreta:

A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor com o seguinte art. 492- A:

“Art. 492-A. Os cônjuges ou companheiros empregados não poderão ser despedidos arbitrariamente, desde o momento da comunicação da gravidez ao empregador até o fim do período de licença maternidade da esposa ou companheira.

Parágrafo único. Compreende-se por despedida arbitrária aquela que não decorre de falta grave, de grave perturbação econômica, de relevante motivo econômico, de extinção da

empresa ou circunstância de força maior.”

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

JUSTIFICAÇÃO

A Constituição Federal e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) constituem diplomas jurídicos que albergam uma abrangente rede de proteção ao emprego do trabalhador. Fica claro, pela leitura destas cartas de direitos do trabalhador, que a garantia de emprego e a proteção à família do trabalhador são bens jurídicos preciosos em nossa legislação trabalhista.

Nesse sentido, a assunção de mais um ser na família do trabalhador, indiscutivelmente, traz consigo inúmeras transformações no seio do ambiente doméstico, seja no tocante ao aspecto psicológico dos pais, preocupados com a necessidade de resguardar materialmente as condições de sobrevivência do nascituro, seja no aspecto material, com a inevitável elevação das despesas decorrentes de todas as vicissitudes que envolvem as fases da gravidez e do nascimento.

Dispensar o trabalhador nesse conturbado e delicado momento de sua vida é ato que pode ser evitado por meio de vedação legal proposta, ressaltando-se as situações previstas no art. 482 da CLT que constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

A proposição, em sendo aprovada, dará tranquilidade a todos os membros da família com a garantia da manutenção do emprego daquele que é o principal provedor da estrutura familiar.

Por todo o exposto, esperamos contar com o apoio de nossos ilustres Pares, para a aprovação da presente proposição, por consubstanciar proposta de relevante interesse público.

Sala das Sessões, em 12 de abril de 2011.

Deputado Fábio Trad

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

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 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;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras *d* e *g*, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 4.825, de 5/11/1965\)](#)

CAPÍTULO VII DA ESTABILIDADE

Art. 492. O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Parágrafo único. Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

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

PROJETO DE LEI N.º 5.659, DE 2013

(Do Sr. Celso Jacob)

Acrescenta artigo ao Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943-CLT, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL 5936/2009.

O Congresso Nacional decreta,

Art. 1º- Acrescenta o artigo 391-B ao Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943-Consolidação das Leis Trabalhistas.

“ Art. 391-B – A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias” benefício do seguro desemprego será cancelado:

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

JUSTIFICAÇÃO

A estabilidade provisória da gestante foi instituída constitucionalmente estando prevista no artigo 10, inciso II alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Em 14.09.2012, a Súmula nº 244, teve a redação do seu item III alterada pela Sessão do Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, passando a ter a seguinte redação:

Súmula 244-TST

I-.....

II-.....

III- A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Foi publicada no Diário Oficial do dia 17/05/2013, a Lei nº 12.812, de 16/05/2013, que acrescentou o artigo 391-A à CLT 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 prevista na alínea”b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias”.

Desta Forma, nada mais justo do que transformar em lei, uma matéria que já está sumulada pelo TST, mas que, contudo, por não se tratar de uma súmula vinculante, os juízes podem facultar a escolha quando vierem a proferir seu julgamento.

Diante do exposto, solicito aos nobres Pares apoio para a presente proposta.

Sala das Sessões, em 28 de maio de 2013.

Deputado Celso Jacob

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

.....
ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS
.....

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

§ 2º Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.

§ 3º Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período.

Art. 11. Cada Assembléia Legislativa, com poderes constituintes, elaborará a Constituição do Estado, no prazo de um ano, contado da promulgação da Constituição Federal, obedecidos os princípios desta.

Parágrafo único. Promulgada a Constituição do Estado, caberá à Câmara Municipal, no prazo de seis meses, votar a Lei Orgânica respectiva, em dois turnos de discussão e votação, respeitado o disposto na Constituição Federal e na Constituição Estadual.

.....
.....

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)*

§ 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)*

.....

.....

SÚMULA Nº 244 DO TST

GESTANTE ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

PROJETO DE LEI N.º 5.665, DE 2013

(Do Sr. Dr. Jorge Silva)

Acrescenta parágrafo único ao art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade provisória da adotante.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL 5936/2009.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O artigo 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. A estabilidade prevista no caput desse artigo é garantida à empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção, durante o período de licença-maternidade."

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

JUSTIFICAÇÃO

A recente publicação da Lei nº 12.812, de 16 de maio de 2013, introduziu no ordenamento jurídico a estabilidade provisória da empregada gestante, mesmo que a gravidez ocorra durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado.

Tal medida é de todo salutar, contudo pecou por não avançar na proteção da criança adotada. O Estado, as empresas e a sociedade de modo geral não podem tolerar essa discriminação por omissão.

Precisamos incentivar a adoção responsável e parte desse processo consiste em permitir a convivência do adotando com a adotante, especialmente no período inicial do processo de convivência no novo núcleo familiar.

A concessão dessa garantia se alinha com o direito assegurado constitucionalmente às gestantes e seus filhos e, portanto, pode ser estendido por lei ordinária.

Pelo exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Parlamentares para a aprovação da presente proposição.

Sala das Sessões, em 28 de maio de 2013.

Deputado DR. JORGE SILVA

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI
--

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

Coordenação de Comissões Permanentes - DECOM - P_7676
CONFERE COM O ORIGINAL AUTENTICADO
PL-3829-B/97

.....

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)*

§ 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)*

Art 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5º. *(“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002)*

§ 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)

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 5.787, DE 2013

(Do Sr. Dr. Jorge Silva)

Altera o art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para conceder estabilidade provisória ao cônjuge de gestante.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL 5936/2009.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 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, salvo se não cumprido em face do recebimento de indenização, garante à gestante e ao seu cônjuge a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.” (NR).

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

JUSTIFICAÇÃO

A presente proposição objetiva assegurar maior proteção e dignidade às famílias, no momento em que necessitam de maior tranquilidade econômica e emocional, inclusive em face dos cuidados com a saúde e a vida do nascituro e da mãe.

Trata-se, portanto, não apenas de uma garantia de Direito do Trabalho, mas de uma medida promotora de bem estar social, de comprometimento com a construção de nossa cidadania e da consolidação de nossos ideais democráticos e princípios igualitários em que se fundamenta nosso Estado de Direito.

Com efeito, a Constituição de 1988 abraçou a doutrina Internacional sobre a igualdade de direitos e da não discriminação entre o homem e a mulher. Nesse sentido, toda a doutrina jurídico-normativa de proteção ao trabalho feminino vem evoluindo para um abrandamento das normas especiais tutelares, agora restritas à função reprodutora, tendo em vista que a gravidez realmente exige cuidados especiais.

O bem maior a ser protegido é a maternidade e a infância, assegurada entre os direitos sociais (Art. 6º da Constituição Federal).

Assim, a medida que submetemos à consideração dos Nobres Pares, reforça a moderna doutrina abraçada por nossa Lei Maior, tornando efetiva a igualdade de direitos e deveres na vida conjugal, proclamada pelo § 5º do Art. 226 da CF, e endossando a importância da participação do homem na vida familiar, tendo em vista que também é dever do pai assistir, criar e educar os filhos menores (Art. 229, primeira parte, da CF).

Resta, enfim, lembrar que a promoção de políticas igualitárias como a apresentada no presente Projeto servirá como forma de eliminar as restrições ao trabalho feminino, cujo antigo protecionismo, ainda que paradoxalmente, acabou por incentivar práticas discriminatórias ao longo de anos.

Contamos, pois, com o apoio dos Ilustres Colegas para a consecução do presente objetivo.

Sala das Sessões, em 18 de junho de 2013.

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

.....
**TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**
.....

**CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS**

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. [\(Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 26, de 2000\)](#) e [\(Artigo com nova redação dada pela Emenda Constitucional nº 64, de 2010\)](#)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....

**TÍTULO VIII
DA ORDEM SOCIAL**
.....

**CAPÍTULO VII
DA FAMÍLIA, DA CRIANÇA, DO ADOLESCENTE, DO JOVEM E DO IDOSO**
[\(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010\)](#)

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

§ 1º O casamento é civil e gratuita a celebração.

§ 2º O casamento religioso tem efeito civil, nos termos da lei.

§ 3º Para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento.

§ 4º Entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes.

§ 5º Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.

§ 6º O casamento civil pode ser dissolvido pelo divórcio. [\(Parágrafo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 66, de 2010\)](#)

§ 7º Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas.

§ 8º O Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010\)](#)

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: [\(Parágrafo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010\)](#)

I - aplicação de percentual dos recursos públicos destinados à saúde na assistência materno-infantil;

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010\)](#)

§ 2º A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

§ 3º O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010\)](#)

IV - garantia de pleno e formal conhecimento da atribuição de ato infracional, igualdade na relação processual e defesa técnica por profissional habilitado, segundo dispuser a legislação tutelar específica;

V - obediência aos princípios de brevidade, excepcionalidade e respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, quando da aplicação de qualquer medida privativa da liberdade;

VI - estímulo do poder público, através de assistência jurídica, incentivos fiscais e subsídios, nos termos da lei, ao acolhimento, sob a forma de guarda, de criança ou adolescente órfão ou abandonado;

VII - programas de prevenção e atendimento especializado à criança, ao adolescente e ao jovem dependente de entorpecentes e drogas afins. [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010\)](#)

§ 4º A lei punirá severamente o abuso, a violência e a exploração sexual da criança e do adolescente.

§ 5º A adoção será assistida pelo poder público, na forma da lei, que estabelecerá casos e condições de sua efetivação por parte de estrangeiros.

§ 6º Os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação.

§ 7º No atendimento dos direitos da criança e do adolescente levar-se-á em consideração o disposto no art. 204.

§ 8º A Lei estabelecerá:

I – o estatuto da juventude, destinado a regular os direitos dos jovens;

II – o plano nacional de juventude, de duração decenal, visando à articulação das várias esferas do poder público para a execução de políticas públicas. [\(Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010\)](#)

Art. 228. São penalmente inimputáveis os menores de dezoito anos, sujeitos às normas da legislação especial.

Art. 229. Os pais têm o dever de assistir, criar e educar os filhos menores, e os filhos maiores têm o dever de ajudar e amparar os pais na velhice, carência ou enfermidade.

Art. 230. A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida.

ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

§ 2º Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.

§ 3º Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período.

Art. 11. Cada Assembléia Legislativa, com poderes constituintes, elaborará a Constituição do Estado, no prazo de um ano, contado da promulgação da Constituição Federal, obedecidos os princípios desta.

.....

.....

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 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](#))

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 7.136, DE 2014

(Do Sr. Carlos Bezerra)

Acrescenta parágrafo ao art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para permitir a reintegração ao trabalho da empregada gestante que solicitar demissão do emprego.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-5659/2013.

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. Fica garantida à empregada gestante que tenha pedido rescisão do contrato de trabalho a sua reintegração no emprego, com a remuneração do período

correspondente, desde que requerida no prazo de noventa dias após a entrega do aviso prévio.” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

A proteção à maternidade é um dos direitos mais importantes para as trabalhadoras, pois permite que elas se desenvolvam como trabalhadoras e mães de uma forma saudável e sem discriminações.

O direito à estabilidade, previsto na Constituição Federal, permite uma condição melhor da mulher no mercado de trabalho e uma maior proteção à criança recém-nascida, além de possibilitar a conciliação entre as responsabilidades do trabalho e da família, adequando-se às exigências da sociedade moderna. Sem dúvida, a expansão desta garantia legal propiciou um aperfeiçoamento da eficácia da proteção social.

Assim, tal garantia constitucional é um instrumento de proteção não só da trabalhadora contra a indesejável situação de desemprego num período crítico de sua vida, mas também do nascituro.

A proposição que ora apresentamos visa, portanto, garantir às empregadas gestantes o direito de solicitar a reintegração ao emprego, com a respectiva remuneração do período correspondente, ainda que a rescisão contratual tenha ocorrido a pedido dela.

E essa nossa preocupação dá-se pelo fato de acreditarmos que o direito à estabilidade da gestante é irrenunciável.

Esse posicionamento foi, inclusive, defendido pela Juíza Substituta da 2ª Vara do Trabalho de Passos - MG, Dra. Carla Cristina de Paula Gomes. A Juíza anulou o pedido de demissão feito por uma costureira grávida e determinou a sua reintegração ao quadro funcional da empresa, argumentando que bastaria a empregada provar que já estava grávida na ocasião da dispensa para ter garantida a estabilidade provisória, uma vez que esse direito visa não só a proteger a própria trabalhadora contra ato arbitrário de dispensa, mas, sobretudo, a resguardar e assegurar o bem estar do bebê.

Isso posto, por termos a convicção de que a mudança que estamos propondo na legislação trabalhista irá aumentar a indispensável proteção à maternidade, prevista tanto em nossa Carta Magna, quanto nas normas de proteção aos trabalhadores, pedimos o apoio dos ilustres Colegas para a aprovação da presente iniciativa.

Sala das Sessões, em 17 de fevereiro de 2014.

Deputado CARLOS BEZERRA

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI

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 I
INTRODUÇÃO**

.....

**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. [\("Caput" do artigo com redação dada pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002\)](#)

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

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392. [\("Caput" do artigo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002, com redação dada pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013\)](#)

§ 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. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013\)](#)

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 1.522, DE 2015

(Do Sr. Luciano Ducci)

Altera o art. 395 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para assegurar a garantia de emprego contra dispensa arbitrária ou sem justa causa à trabalhadora em caso de aborto não criminoso.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-3783/2008.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º 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 as seguintes alterações:

Art. 395. Em caso de aborto não criminoso comprovado por atestado médico oficial, a mulher ficará em repouso remunerado por duas semanas, ficando-lhe assegurados:

I – o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento;

II – a garantia de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa por cinco meses após o aborto. (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

A interrupção da gestação é um acontecimento traumático na vida da mulher. Em muitos casos, resultam sequelas físicas e psicológicas, que

fragilizam por demasiado a trabalhadora.

Estudos¹ indicam que as mulheres que sofreram aborto espontâneo são consideradas um grupo de risco e devem ser acompanhadas se existirem indícios de sequelas psicológicas do aborto. Alguns dos sintomas apresentados são normais no período inicial e fazem parte do processo natural de luto. No entanto, alguns sintomas permanecem durante muito tempo, afetando ou comprometendo o regresso à vida normal. Algumas mulheres sentem que jamais poderão ultrapassar a perda. Nestes casos, devem procurar ajuda, pois o diagnóstico e tratamento precoce destas perturbações aumentam as hipóteses de recuperação rápida e total. A mulher deve encontrar ajuda num técnico especializado, conhecedor do seu problema nas suas vertentes física e psicológica, que tenha disponibilidade, empatia, tempo e um espaço acolhedor e especialmente destinado para este efeito.

Vê-se que a mulher, quando sofre um aborto espontâneo, deve ser protegida em uma situação que se encontra fragilizada física e mentalmente. Nesse sentido, propomos que à trabalhadora seja garantido o emprego por cinco meses após o aborto, a fim de que ela possa se recuperar totalmente do trauma sofrido, sem se preocupar em buscar uma colocação, em caso de desligamentos procedidos pela empresa para ajuste na sua estrutura administrativa.

Segundo dados do Ministério da Saúde sobre mortalidade no País, em 2013, foram os seguintes os casos de óbitos fetais:

Óbitos fetais, ocorridos e registrados em 2013					
Lugar do registro	Total de registros	Duração da gestação			
		Menos de 22 semanas	De 22 a 27 semanas	De 28 semanas ou mais	Sem declaração
Brasil	25.744	2.113	4.764	15.444	3.423
Norte	2.108	191	295	1.246	376
Nordeste	7.285	400	1.156	4.916	813
Sudeste	11.213	1.192	2.376	6.491	1.154
Sul	3.220	255	627	1.736	602
Centro-Oeste	1.918	75	310	1.055	478

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Estatísticas do Registro Civil 2013.

São números expressivos para as gestantes e para o sistema

¹ <http://maessemfilho.blogspot.com.br/2011/12/sequelas-psicologicas-do-aborto.html>

de saúde público, porque toda morte, em qualquer estágio da vida, mesmo de um feto, representa uma perda insuperável para a mãe, assim como também impacta o Sistema Único de Saúde, visto que muitas mulheres necessitam tratar as sequelas dele resultantes, de forma continuada.

No entanto, para fins trabalhistas, a nosso ver, são números poucos expressivos, na medida em que não causarão custos elevados aos empregadores, quando necessitarem, por qualquer motivo, reduzir seu quadro de pessoal.

Porém a proteção sugerida em nossa proposta somente será devida à empregada que sofrer dispensa sem justa causa. Se ela cometer falta grave, como nas hipóteses elencadas no art. 482 da CLT, a exemplo da desídia no desempenho de suas funções, poderá ser dispensada com justa causa e não terá como alegar a garantia de emprego.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões, em 13 de maio de 2015.

Deputado LUCIANO DUCCI

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.

.....
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. 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 o próprio filho, 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.

Parágrafo único. Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério de autoridade competente.

.....

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;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras *d* e *g*, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 4.825, de 5/11/1965\)](#)

.....
.....

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:
APENSE-SE AO PL 7136/2014

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

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:

.....

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;
-
-

PROJETO DE LEI N.º 4.492, DE 2016

(Do Sr. Carlos Henrique Gaguim)

Acrescenta parágrafo único ao art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a estabilidade provisória da empregada adotante.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-5665/2013.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos:

“Art. 391-A.

§ 1º A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à estabilidade provisória prevista no *caput* deste artigo.

§ 2º O termo inicial da estabilidade da empregada adotante é o requerimento judicial de adoção, condicionado à concretização da guarda provisória.” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

Ao longo dos últimos anos, a sociedade tem começado a dar o devido reconhecimento às pessoas que praticam aquele que é um verdadeiro ato de amor que é a adoção. E uma forma de reconhecimento que temos verificado é a extensão às mães adotantes dos mesmos direitos que são garantidos às mães naturais.

Assim, considerando-se os direitos trabalhistas e previdenciários, a legislação vigente já garante às mães adotantes, entre outros, o gozo da licença maternidade e o pagamento do salário-maternidade, nos termos da Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002, que, para tanto, acrescentou o art. 392-A à Consolidação das Leis do Trabalho e o art. 71-A à Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, respectivamente.

Todavia, mesmo diante desse avanço, observamos que a legislação omitiu-se ante um aspecto que consideramos indispensável para se garantir a efetividade dos direitos assegurados à mãe adotante acima mencionados.

Trata-se do direito à estabilidade no emprego, o qual é constitucionalmente garantido à mãe gestante, nos termos do art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, mas que não foi estendido à mãe adotante.

O fato é que esse dispositivo constitucional visa a, justamente, tornar efetivo o direito ao gozo da licença à gestante, previsto no inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal. Isso porque, ao assegurar a estabilidade provisória, a Carta Magna impediu a despedida arbitrária ou sem justa causa da mãe gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto e, portanto, uma possível violação do direito, no caso de o empregador vir a demitir a empregada tão logo tomasse conhecimento do seu estado gravídico.

Sensível à situação das mães adotantes, a Justiça Trabalhista, muito acertadamente, tem pacificado o entendimento de que há identidade das situações vividas pelas mães naturais e pelas mães adotantes. Com efeito, o fundamento da licença à gestante é o de proteger a maternidade, ou seja, permitir que a mãe possa se dedicar ao seu filho nos momentos iniciais de sua vida. E no caso da adoção, cabe ressaltar que, independentemente da idade do adotado, também a mãe precisa de ter esse período inicial de contato para uma melhor adaptação à sua nova situação.

Ocorre que, mesmo com o suporte das decisões dos tribunais trabalhistas, a falta de uma previsão expressa desse direito na lei gera um transtorno às mães adotantes que, para fazer jus à estabilidade provisória, precisam recorrer à via nem sempre tão célere do Poder Judiciário.

Nesse contexto, a proposição ora apresentada tem por objetivo estender à mãe adotante o direito à estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do ADCT. Além disso, define como termo inicial dessa

estabilidade o requerimento judicial de adoção, condicionado à concessão da guarda provisória. Com isso, as interessadas já terão direito à estabilidade provisória de imediato, sem que haja questionamentos protelatórios.

Diante do inquestionável interesse social de que se reveste a matéria aqui tratada, estamos certos de contar com o apoio de nossos ilustres Pares para a aprovação do projeto de lei em tela.

Sala das Sessões, em 23 de fevereiro de 2016.

Deputado CARLOS HENRIQUE GAGUIM

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG

Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL

Seção de Legislação Citada - SELEC

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

**TÍTULO II
DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**

**CAPÍTULO II
DOS DIREITOS SOCIAIS**

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; [Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; [Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006](#)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#)

a) [Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#)

b) [Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000](#)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; ([*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998*](#))

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. ([*Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013*](#))

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

§ 2º Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.

§ 3º Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período.

Art. 11. Cada Assembléia Legislativa, com poderes constituintes, elaborará a Constituição do Estado, no prazo de um ano, contado da promulgação da Constituição Federal, obedecidos os princípios desta.

Parágrafo único. Promulgada a Constituição do Estado, caberá à Câmara Municipal, no prazo de seis meses, votar a Lei Orgânica respectiva, em dois turnos de discussão e votação, respeitado o disposto na Constituição Federal e na Constituição Estadual.

.....

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.

.....

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*)

§ 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*)

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392. (*“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002, com redação dada pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013*)

§ 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 guardião. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002\)](#)

§ 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. [\(Artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)](#)

.....
.....

LEI Nº 10.421, DE 15 DE ABRIL DE 2002

Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 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.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º (VETADO)

§ 5º (VETADO)" (NR)

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo:

"Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5º.

§ 1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

§ 2º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

§ 3º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã."

Art. 3º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo:

"Art. 71-A. À segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até 1(um) ano de idade, de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade, e de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade."

.....

.....

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da
Previdência Social e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

.....

TÍTULO III

DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

.....

CAPÍTULO II

DAS PRESTAÇÕES EM GERAL

.....

Seção V Dos Benefícios

Subseção VII Do Salário-Maternidade

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade. ([“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 10.710, de 5/8/2003](#))

Parágrafo único. ([Revogado pela Lei nº 9.528, de 10/12/1997](#))

Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias. ([“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002, com redação dada pela Medida Provisória nº 619, de 6/6/2013, convertida na Lei nº 12.873, de 24/10/2013](#))

§ 1º O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social. ([Parágrafo único acrescido pela Lei nº 10.710, de 5/8/2003, transformado em parágrafo primeiro e com redação dada pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013](#))

§ 2º Ressalvado o pagamento do salário-maternidade à mãe biológica e o disposto no art. 71-B, não poderá ser concedido o benefício a mais de um segurado, decorrente do mesmo processo de adoção ou guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos a Regime Próprio de Previdência Social. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013](#))

Art. 71-B. No caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao salário maternidade.

§ 1º O pagamento do benefício de que trata o *caput* deverá ser requerido até o último dia do prazo previsto para o término do salário-maternidade originário.

§ 2º O benefício de que trata o *caput* será pago diretamente pela Previdência Social durante o período entre a data do óbito e o último dia do término do salário-maternidade originário e será calculado sobre:

- I - a remuneração integral, para o empregado e trabalhador avulso;
- II - o último salário-de-contribuição, para o empregado doméstico;
- III - 1/12 (um doze avos) da soma dos 12 (doze) últimos salários de contribuição, apurados em um período não superior a 15 (quinze) meses, para o contribuinte individual, facultativo e desempregado; e
- IV - o valor do salário mínimo, para o segurado especial.

§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo ao segurado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção ([Artigo acrescido pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013, publicada no DOU de 25/10/2013, em vigor 90 dias após a data de sua publicação](#))

Art. 71-C. A percepção do salário-maternidade, inclusive o previsto no art. 71-B, está condicionada ao afastamento do segurado do trabalho ou da atividade desempenhada, sob

pena de suspensão do benefício. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013, publicada no DOU de 25/10/2013, em vigor 90 dias após a data de sua publicação\)](#)

Art. 72. O salário-maternidade para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa consistirá numa renda mensal igual a sua remuneração integral. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 9.876, de 26/11/1999\)](#)

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando 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. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.710, de 5/8/2003\)](#)

§ 2º A empresa deverá conservar durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes para exame pela fiscalização da Previdência Social. [\(Parágrafo único transformado em § 2º pela Lei nº 10.710, de 5/8/2003\)](#)

§ 3º O salário-maternidade devido à trabalhadora avulsa e à empregada do microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, será pago diretamente pela Previdência Social. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.710, de 5/8/2003, e com redação dada pela Lei nº 12.470, de 31/8/2011\)](#)

.....
.....

PROJETO DE LEI N.º 5.628, DE 2016

(Do Sr. Elizeu Dionizio)

Altera o Art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT para dispor sobre a estabilidade provisória do trabalhador cônjuge ou companheiro da gestante.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-5787/2013.

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 e ao seu cônjuge a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias."(NR).

Art. 2º Esta Lei produzirá efeitos a partir do primeiro dia útil ao de sua publicação.

Justificação

Atualmente, o agravamento do desemprego passou a assustar os lares de milhares de brasileiros. A dramática recessão que passa a economia brasileira com a destituição de vários postos de trabalho vem contribuindo para a insegurança das famílias dos trabalhadores.

Ao dispensar o trabalhador em um momento crucial, além de gerar problemas financeiros, causa um enorme dano psicológico no trabalhador e em sua família. Garantir a estabilidade provisória ao trabalhador cônjuge ou companheiro da gestante durante o período de gravidez é levar segurança financeira e emocional a família do nascituro.

Entendemos que nosso Projeto de Lei tem uma perspectiva progressista, pois visa contribuir para a garantia de Direito do Trabalho. Por esta razão, solicito aos nobres pares o apoio para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 20 de junho de 2016

Deputado Elizeu Dionizio

PSDB/MS

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG

Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL

Seção de Legislação Citada - SELEC

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL 01988

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

TÍTULO I DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

.....

ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS

.....

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

§ 2º Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.

§ 3º Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período.

Art. 11. Cada Assembléia Legislativa, com poderes constituintes, elaborará a Constituição do Estado, no prazo de um ano, contado da promulgação da Constituição Federal, obedecidos os princípios desta.

Parágrafo único. Promulgada a Constituição do Estado, caberá à Câmara Municipal, no prazo de seis meses, votar a Lei Orgânica respectiva, em dois turnos de discussão e votação, respeitado o disposto na Constituição Federal e na Constituição Estadual.

.....

.....

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. *(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](#))

§ 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](#))

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392. (["Caput" do artigo acrescido pela Lei nº 10.421, de 15/4/2002, com redação dada pela Lei nº 12.873, de 24/10/2013](#))

§ 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](#))

.....
.....

PROJETO DE LEI N.º 6.602, DE 2016

(Do Sr. Francisco Floriano)

"Altera o Decreto-Lei 5452, de 01 de maio de 1942, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a estabilidade provisória da jovem aprendiz gestante".

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-5659/2013.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º. Esta Lei altera o Decreto-Lei 5452, de 01 de maio de 1942, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a estabilidade provisória da jovem aprendiz gestante.

Art. 2º. O Decreto-Lei 5452, de 01 de maio de 1942, passa a vigorar acrescido do seguinte dispositivo:

“Art. 428.

.....

§ 9º. É assegurada a estabilidade provisória da jovem aprendiz gestante”.

Art. 3º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

O objetivo desse Projeto de lei é assegurar a estabilidade provisória da jovem aprendiz grávida, mesmo ao término do contrato de trabalho por tempo determinado (contrato de aprendizagem).

Como é previsto em lei, toda e qualquer empresa de grande ou médio porte tem a obrigação de manter no seu quadro de funcionários o percentual entre 5% e 15% de colaboradores que sejam “jovens aprendizes” com o objetivo de atender a jovens adolescentes.

O Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado (2 anos, exceto no caso dos deficientes), em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

Quando um jovem aprendiz passa a fazer parte da equipe de profissionais de qualquer empresa ele tem direito a uma remuneração mínima de um salário, benefícios previstos na legislação trabalhista, tal como o 13º salário e férias. O vale-transporte e o FGTS também estão incluídos nessa lista. Mesmo tendo sido contratado como um “Jovem Aprendiz”, esses direitos também são aplicados a ele porque a lei enxerga o jovem aprendiz como um empregado.

Dá a importância de assegurar a estabilidade provisória da jovem aprendiz gestante que passará a ter responsabilidades e gastos de uma vida adulta.

A gravidez precoce é uma realidade em nosso país que nos obriga a ter um olhar mais humano voltado para garantir a dignidade dessas jovens num momento de transformação em suas vidas.

Em 2013, a Organização Mundial de Saúde (OMS) lançou um relatório sobre gravidez na adolescência. Ao todo são 7,3 milhões de adolescentes grávidas. Entre elas, dois milhões têm menos de 15 anos. A previsão é de que, se nada for feito nos próximos anos, esse número salte para três milhões em 2030. (Fonte: OMS)

No Brasil, em 2011, 25 mil meninas entre 10 e 14 anos deram à luz, e 440 mil jovens entre 15 e 19 anos tiveram gestações não planejadas. (Fonte: IBGE/2011)

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstram que o número de adolescentes entre 10 e 19 anos que se tornam mães no Brasil vem aumentando nos últimos quatro anos. Só no ano passado, elas responderam por cerca de 31% do total de partos realizados nos hospitais do SUS.

Em outras palavras, as adolescentes estão se tornando mães cada vez mais cedo com consequências sociais inevitáveis.

O assunto está longe de encontrar um consenso e suscita orientações divergentes na doutrina jurídica e na jurisprudência, porém, recentemente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu a estabilidade provisória da gestante, mesmo nos contratos por prazo determinado, que é o caso do contrato de aprendizagem.

O Ministro José Roberto Freire, do TST, assim decidiu:

“O artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias veda a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O citado dispositivo da Constituição Federal foi interpretado pela jurisprudência desta Corte, consoante o disposto na Súmula nº 244, item I, do TST, segundo a qual "O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, inciso II, alínea 'b', do ADCT)". É condição essencial para que seja assegurada a estabilidade à reclamante o fato de a gravidez ter ocorrido durante o transcurso do contrato de trabalho, não sendo exigido o conhecimento da gravidez pelo empregador. A jurisprudência prevalecente nesta Corte superior se firmou no sentido da existência de estabilidade provisória da gestante, mesmo nos contratos por prazo determinado, conforme a nova redação dada ao item III da Súmula nº 244, que assim dispõe: "III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado." Logo, o entendimento adotado pela Corte regional, de que a reclamante não é detentora da estabilidade provisória, está em desacordo com a previsão do artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido”. (TST, Processo: RR - 1001567-77.2014.5.02.0422 Data de Julgamento: 09/11/2016, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/11/2016).

O legislador precisa estar atento as demandas que chegam ao Poder Judiciário, muitas delas poderiam ser evitadas se houvesse uma Lei tratando da questão.

Assim, com o intuito de aperfeiçoar a legislação do Jovem Aprendiz, peço o apoio dos nobres pares para a aprovação deste Projeto de lei.

Sala das sessões, 1º de dezembro de 2016.

Deputado FRANCISCO FLORIANO (DEM/RJ)

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

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

§ 2º Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.

§ 3º Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período.

Art. 11. Cada Assembléia Legislativa, com poderes constituintes, elaborará a Constituição do Estado, no prazo de um ano, contado da promulgação da Constituição Federal, obedecidos os princípios desta.

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 IV

DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

Seção IV

Dos Deveres dos Responsáveis Legais de Menores e dos Empregadores.

Da Aprendizagem

(Vide Decreto nº 5.598, de 1/12/2005)

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 11.180, de 23/9/2005)

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000 e com nova redação dada pela Lei nº 11.788, de 25/9/2008)

§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000)

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000 e com nova redação dada pela Lei nº 11.788, de 25/9/2008)

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o *caput* deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097,

de 19/12/2000)

§ 5º A idade máxima prevista no *caput* deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 11.180, de 23/9/2005)

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 11.180, de 23/9/2005, com redação dada pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após a publicação)

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 11.788, de 25/9/2008)

§ 8º Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após a publicação)

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000)

a) (Revogada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000)

b) (Revogada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000)

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o *caput*, darão lugar à admissão de um aprendiz. (Parágrafo único transformado em § 1º, com redação dada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000)

§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000)

§ 2º Os estabelecimentos de que trata o *caput* ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.594, de 18/1/2012, publicada no DOU de 19/1/2012, em vigor 90 (noventa) dias após a publicação)

SÚMULA Nº 244 DO TST

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

PROJETO DE LEI N.º 7.438, DE 2017

(Do Sr. Dr. Jorge Silva)

Acrescenta parágrafo único ao art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a estabilidade provisória da empregada adotante.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-5665/2013.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos:

“Art. 391-A.

Parágrafo único. A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à estabilidade provisória prevista no caput deste artigo, a partir do momento em que a guarda provisória for concedida.” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

A adoção é uma forma de vínculo parental socioafetivo que demonstra que a capacidade de amar não está restrita aos limites biológicos da reprodução. É possível, e belo, que laços familiares se desenvolvam entre pessoas que não partilham da mesma herança genética.

O legislador já está atento para isso e garantiu às mães adotantes fruir do salário-maternidade e gozar a licença-maternidade. Contudo, a estabilidade da gestante não foi estendida à adotante.

Entendemos que os desafios familiares são grandes tanto para uma mãe gestante, quanto para uma mãe adotante que introduz, por intermédio da guarda provisória, uma criança na dinâmica familiar. As duas situações produzem alterações no contexto familiar e provocam intensas emoções e novas demandas de tempo e dedicação.

Como o valor a ser socialmente defendido é o da maternidade, entendemos ser necessário preencher esta lacuna, estendendo o benefício da estabilidade provisória para as situações de adoção de crianças.

Diante do exposto, estamos certos de contar com o apoio de nossos ilustres Pares para a aprovação do projeto de lei.

Sala das Sessões, em 19 de abril de 2017.

Deputado DR. JORGE SILVA

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. [\(Artigo acrescido pela Lei nº 12.812, de 16/5/2013\)](#)

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

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

PROJETO DE LEI N.º 9.738, DE 2018

(Do Sr. Flavinho)

Dispõe sobre a estabilidade provisória da empregada gestante e sobre a estabilidade provisória materna.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-5659/2013.

O Congresso Nacional Decreta:

Esta Lei dispõe sobre a estabilidade provisória da empregada gestante e sobre a estabilidade provisória materna.

O artigo 391-A, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 391-A. A comprovação do estado de gravidez 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.

§1º. Ao retornar ao serviço, estabilidade provisória da empregada gestante se converte, por igual período ao do afastamento por motivo de licença-maternidade, em estabilidade provisória materna.

§2º. O disposto no **caput** deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.” (NR)

O Poder Executivo regulamentará esta lei em até 180 dias após a data da sua publicação.

Esta lei entra em vigor no ano seguinte ao de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Este projeto de lei tem por objetivo possibilitar um processo de readaptação entre o empregador e a mãe que retoma as suas atividades laborais após a gravidez.

Em reiteradas ocasiões, ocorre que após retomar as atividades do trabalho, as mães que retornam da licença-maternidade são inseridas em um ambiente de deslocamento que, por sua vez, acarreta em sua demissão logo nos meses subsequentes ao do seu retorno.

Desta forma, a proposição em análise, visa garantir um período proporcional de readaptação, promovendo um efetivo processo de readaptação entre empregado e empregador.

Assim, acredita-se que a empregada terá a real possibilidade de retomar a sua produtividade anterior à gestação, com a mais razoável interação e retomada de tudo o que se passou enquanto esteve ausente da rotina institucional.

Portanto, em favor de um maior grau de justiça nas relações sociais, com a efetiva promoção do bem-estar coletivo é que se faz necessário aprimorar e a

aprovar o presente Projeto de Lei.

Certo de que a medida legislativa proposta contribuirá com o aperfeiçoamento da legislação, conclamo os nobres pares a apoiar a aprovação deste projeto de lei.

Sala das Sessões, em 08 de março de 2018.

FLAVINHO
Deputado Federal – PSB/SP

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

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL 1988

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

TÍTULO I DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

- I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966;
- II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
 - a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;
 - b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o

parto.

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

§ 2º Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.

§ 3º Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período.

Art. 11. Cada Assembléia Legislativa, com poderes constituintes, elaborará a Constituição do Estado, no prazo de um ano, contado da promulgação da Constituição Federal, obedecidos os princípios desta.

Parágrafo único. Promulgada a Constituição do Estado, caberá à Câmara Municipal, no prazo de seis meses, votar a Lei Orgânica respectiva, em dois turnos de discussão e votação, respeitado o disposto na Constituição Federal e na Constituição Estadual.

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

.....

PROJETO DE LEI N.º 995, DE 2019

(Do Sr. Otoni de Paula)

Altera a redação da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, para garantir estabilidade provisória ao trabalhador cuja esposa ou companheira gestante esteja desempregada.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-3829/1997.

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. 392-D Fica assegurado ao trabalhador, cuja esposa ou companheira gestante esteja desempregada, estabilidade provisória no emprego, desde a comprovação da concepção até cinco meses após o parto.

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

JUSTIFICATIVA

A modificação da CLT, através da Lei n. 10.421/2002, art. 392, confere à mulher, após confirmada a gestação, estabilidade provisória do emprego, sem prejuízo do salário.

Entendimento consubstanciado no artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/88, que garante à empregada gestante a estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Contudo, a legislação abriga o lapso de proteger apenas as mães empregadas. E esta proposição garante ao marido, cuja esposa ou companheira, grávida, esteja desempregada, o direito à mesma estabilidade dada à mãe, compreendendo o período de gravidez e da licença. Este projeto aumenta a proteção à família e à criança desde a sua concepção, remediando a legislação vigente.

Na mesma lógica, a realidade aponta que muitas mulheres passam pela gravidez desempregadas e têm o marido como arrimo de família. Sem a proteção da estabilidade resta perdida a base de apoio à família e à criança, que representa o objetivo previsto na Constituição.

Por fim, este PL quebra o preconceito de empregar mulher estimando uma possível gravidez, sabendo que tanto homens quanto mulheres gozam do mesmo direito.

Diante do exposto, rogamos aos nobres pares apreciar e aprovar o presente projeto de lei.

Sala das Sessões, 20 de fevereiro de 2019.

Deputado OTONI DE PAULA

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL 1988

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a

justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

§ 2º Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.

§ 3º Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período.

Art. 11. Cada Assembléia Legislativa, com poderes constituintes, elaborará a Constituição do Estado, no prazo de um ano, contado da promulgação da Constituição Federal, obedecidos os princípios desta.

Parágrafo único. Promulgada a Constituição do Estado, caberá à Câmara Municipal, no prazo de seis meses, votar a Lei Orgânica respectiva, em dois turnos de discussão e votação, respeitado o disposto na Constituição Federal e na Constituição Estadual.

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)*

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)

.....

PROJETO DE LEI N.º 2.685, DE 2019

(Do Sr. Sanderson)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o prazo da estabilidade provisória da gestante contratada por prazo determinado.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-5659/2013.

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 com a seguinte redação:

“Art. 391-A.

Parágrafo único. A estabilidade da gestante em contratos por prazo determinado se extingue com o fim do prazo do contrato firmado pelas partes.” (NR)

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

JUSTIFICATIVA

O art. 10, inciso II, alínea b do ADCT estabelece ser vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante, desde a confirmação do estado de gravidez até cinco meses após o parto.

No entanto, essa proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa tem sido estendida pelo Judiciário para os casos de cessação do contrato de trabalho por decurso de prazo em contratos por prazo determinado ou temporários. Esse

entendimento foi incluído na Súmula 244, item III, do Tribunal Superior do Trabalho.

Com isso, o contrato de trabalho por prazo determinado passa a gerar insegurança jurídica para o caso de contratação de mulheres, o que repercute na potencial redução de seu mercado de trabalho.

Acrescente-se que, por vezes, a gravidez advinda no curso do contrato de trabalho pode não ser de conhecimento do empregador, ou mesmo da própria empregada. Nesses casos, as partes ficam impossibilitadas de saber se a extinção do contrato de trabalho por decurso de prazo teve ou não segurança jurídica.

Por isso, deve-se prever em lei que a estabilidade da gestante em contratos por prazo determinado perdure até o decurso do prazo estabelecido para o contrato de trabalho, uma vez que o decurso de prazo não implica dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Tal providência aumentaria a segurança jurídica, retirando entraves para o mercado de trabalho da mulher.

Sala das Sessões, em 08 de maio de 2019.

SANDERSON

Deputado Federal (PSL/RS)

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG

Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL

Seção de Legislação Citada - SELEC

**CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988**

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

**TÍTULO I
DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS**

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem

como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966;

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

- a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;
- b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

§ 2º Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.

§ 3º Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período.

Art. 11. Cada Assembléia Legislativa, com poderes constituintes, elaborará a Constituição do Estado, no prazo de um ano, contado da promulgação da Constituição Federal, obedecidos os princípios desta.

Parágrafo único. Promulgada a Constituição do Estado, caberá à Câmara Municipal, no prazo de seis meses, votar a Lei Orgânica respectiva, em dois turnos de discussão e votação, respeitado o disposto na Constituição Federal e na Constituição Estadual.

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)*

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

SÚMULA Nº 244

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais

direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

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.

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*)

.....

PROJETO DE LEI N.º 4.281, DE 2019

(Do Sr. Marcelo Aro)

Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho para vedar a dispensa sem justa causa do empregado que tenha filho ou seja responsável legal por pessoa com deficiência ou doença grave.

DESPACHO:

APENSE-SE AO PL-3829/1997.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 472-A:

“Art. 472-A. É vedada a dispensa sem justa causa do empregado que tenha filho, ou seja, responsável legal por pessoa com deficiência ou doença grave por 1 (um) ano, após a comunicação dessa condição ao empregador.

§ 1º O direito estabelecido no *caput* deste artigo não se aplica às deficiências e doenças existentes antes da publicação desta lei.

§ 2º É assegurada a garantia de emprego prevista no *caput* deste artigo ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente.

§ 3º O Regulamento definirá as deficiências e as doenças que possibilitarão a garantia de emprego prevista neste artigo, podendo ser exigida perícia médica especializada para a sua constatação.”

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

JUSTIFICAÇÃO

A legislação vigente estabelece uma série de garantias de emprego provisórias para atender necessidades pontuais dos trabalhadores, a exemplo do empregado que sofreu acidente do trabalho e da gestante

Somos favoráveis a tais medidas, mas com parcimônia. Isso porque uma medida que, em princípio, visa a proteger o empregado pode, em sentido contrário, vir a prejudicá-lo, com a criação de restrições à sua contratação.

Nesse contexto, temos uma grande preocupação com a situação de alguns empregados que se veem na contingência de dividir o seu tempo de trabalho com a atenção que devem dispensar aos filhos ou dependentes legais com deficiência ou doença grave.

Assim, buscando minorar os problemas vividos por esses trabalhadores, estamos propondo uma garantia de emprego provisória para os pais ou responsáveis legais de filhos com deficiência ou doença grave, pelo prazo de um ano, a contar do momento em que comunicam o fato ao seu empregador.

A ideia é proporcionar ao empregado um tempo para que ele e sua família possam se adaptar à uma nova realidade. Dizemos nova porque a intenção é garantir o direito apenas aos casos supervenientes, ou seja, os empregados que já se

encontram em tal situação antes da aprovação da lei não farão jus ao direito. Com efeito, o objetivo da proposta, como já dissemos, é o de garantir um período de tempo para adaptação. Se o empregado já vivencia essa situação, pressupõem-se que ele já esteja adaptado, não tendo porque garantir-lhe o direito.

Além disso, a proposta tem o cuidado de estender o direito aos empregados que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente.

Por fim, submete-se ao regulamento a competência para definir as deficiências e as doenças graves que ensejarão a garantia de emprego provisória, além de permitir a comprovação da condição do dependente por intermédio de perícia médica. Desse modo, teremos uma maior segurança para aplicação da norma.

Não temos dúvidas quanto ao alcance social da proposta, razão pela qual esperamos contar com o apoio de nossos ilustres Pares para a sua aprovação.

Sala das Sessões, em 06 de agosto de 2019.

Deputado MARCELO ARO

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 IV DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO IV DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO

Art. 471. Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Art. 472. O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

§ 1º Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo que estava obrigado.

§ 2º Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.

§ 3º Ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho. [*\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966\)*](#)

§ 4º O afastamento a que se refere o parágrafo anterior será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada com audiência da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará desde logo a instauração do competente inquérito administrativo. [*\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966\)*](#)

§ 5º Durante os primeiros 90 (noventa) dias desse afastamento, o empregado continuará percebendo sua remuneração. [*\(Parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 3, de 27/1/1966\)*](#)

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: [*\(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica; [*\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967; expressão “carteira profissional” substituída por “Carteira de Trabalho e Previdência Social” pelo Decreto-Lei nº 926, de 10/10/1969\)*](#)

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; [*\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

III - por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; [*\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\) \(Vide § 1º do art. 10 do ADCT\)*](#)

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; [*\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva; [*\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)*](#)

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar); [*\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 757, de 12/8/1969\)*](#)

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; [*\(Inciso acrescido pela Lei nº 9.471, de 14/7/1997\)*](#)

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo; [*\(Inciso acrescido pela Lei nº 9.853, de 27/10/1999\)*](#)

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro; [*\(Inciso acrescido pela Lei nº 11.304, de 11/5/2006\)*](#)

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; [*\(Inciso acrescido pela Lei nº 13.257, de 8/3/2016\)*](#)

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica; [*\(Inciso acrescido pela Lei nº 13.257, de 8/3/2016\)*](#)

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada. [*\(Inciso acrescido pela Lei nº 13.767, de 18/12/2018\)*](#)

.....

.....

PROJETO DE LEI N.º 389, DE 2021

(Do Sr. Carlos Bezerra)

Acrescenta parágrafo ao art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a garantia de emprego da aprendiz gestante.

DESPACHO:
APENSE-SE AO PL-6602/2016.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2021

(Do Sr. CARLOS BEZERRA)

Acrescenta parágrafo ao art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a garantia de emprego da aprendiz gestante.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 9º:

Art. 428.....

§ 9º A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de aprendizagem assegura à aprendiz gestante a garantia de emprego prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

A Súmula nº 244 do Tribunal Superior do Trabalho – TST garante o emprego da trabalhadora gestante contratada por prazo determinado, nos seguintes termos:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

No entanto, os juízes trabalhistas têm entendido que o contrato por prazo determinado de que trata a Súmula nº 244 é aquele que poderá vir a ser transmutado para indeterminado (a exemplo do contrato de experiência), o que não se coaduna com a hipótese da aprendizagem, estabelecida pelo artigo 428 da CLT.

Não podemos concordar com essa interpretação na medida em que o art. 391-A da CLT estabelece que 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.

A nosso ver, a Súmula não especifica a modalidade de contrato de trabalho, bastando que ele esteja em curso e, até além dele, como na hipótese da projeção de sua validade, no aviso-prévio indenizado.

E mais: o aviso-prévio sinaliza o fim do contrato, pode até ocorrer que ele seja cancelado, mas não há qualquer garantia de retorno à situação anterior de emprego. Ou seja, essa garantia de emprego contempla uma situação mais precária ainda do que o contrato por prazo determinado.

É certo que a garantia de emprego da gestante, assegurada na Constituição visa, com bastante justiça, proteger a maternidade, o nascituro, com a manutenção do vínculo empregatício da mãe, seja a que título for.

Nesse sentido, sugerimos acrescentar o § 9º ao art. 428 da CLT que dispõe sobre o contrato de aprendizagem para assegurar o emprego da trabalhadora aprendiz até cinco meses após o parto.

Isso não assegura automaticamente a aprendiz a continuação do contrato de aprendizagem. Ao término da garantia do emprego, o contrato será extinto se já tiverem passados os dois anos previstos na lei.



Ante o exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Pares para a aprovação do presente projeto.

Sala das Sessões, em de de 2021.

Deputado CARLOS BEZERRA

2017-11120



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

CONSTITUIÇÃO
DA
REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL
1988

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

TÍTULO I
DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

- I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei n.º 5.107, de 13 de setembro de 1966;
- II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
 - a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

§ 2º Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.

§ 3º Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo o período.

Art. 11. Cada Assembléia Legislativa, com poderes constituintes, elaborará a Constituição do Estado, no prazo de um ano, contado da promulgação da Constituição Federal, obedecidos os princípios desta.

Parágrafo único. Promulgada a Constituição do Estado, caberá à Câmara Municipal, no prazo de seis meses, votar a Lei Orgânica respectiva, em dois turnos de discussão e votação, respeitado o disposto na Constituição Federal e na Constituição Estadual.

.....
.....

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*) (*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*)

.....

CAPÍTULO IV
DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

.....

Seção IV
Dos Deveres dos Responsáveis Legais de Menores e dos Empregadores.
Da Aprendizagem
(Vide Decreto nº 5.598, de 1/12/2005)

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. *(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 11.180, de 23/9/2005)*

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000, com redação dada pela Lei nº 11.788, de 25/9/2008)*

§ 2º Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000, com redação dada pela Lei nº 13.420, de 13/3/2017)*

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000, com redação dada pela Lei nº 11.788, de 25/9/2008)*

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o *caput* deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000)*

§ 5º A idade máxima prevista no *caput* deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 11.180, de 23/9/2005)*

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 11.180, de 23/9/2005, com redação dada pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após a publicação)*

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 11.788, de 25/9/2008)*

§ 8º Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.146, de 6/7/2015, publicada no DOU de 7/7/2015, em vigor 180 dias após a publicação)*

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. *(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000)*

a) [\(Revogada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)](#)

b) [\(Revogada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)](#)

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o *caput*, darão lugar à admissão de um aprendiz. [\(Parágrafo único transformado em § 1º, com redação dada pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)](#)

§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.097, de 19/12/2000\)](#)

§ 1º-B. Os estabelecimentos a que se refere o *caput* poderão destinar o equivalente a até 10% (dez por cento) de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos esportivos. [\(Parágrafo vetado pelo Presidente da República na Lei nº 13.420, de 13/3/2017, mantido pelo Congresso Nacional e publicado no DOU de 1/9/2017\)](#)

§ 2º Os estabelecimentos de que trata o *caput* ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 12.594, de 18/1/2012, publicada no DOU de 19/1/2012, em vigor 90 \(noventa\) dias após a publicação\)](#)

§ 3º Os estabelecimentos de que trata o *caput* poderão ofertar vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas - SISNAD nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores locais responsáveis pela prevenção do uso indevido, atenção e reinserção social de usuários e dependentes de drogas. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.840, de 5/6/2019\)](#)

.....

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Súmula nº 244

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.201

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

FIM DO DOCUMENTO
