

PROJETO DE LEI Nº , DE 2023
(Da Sra. Deputada Federal LAURA CARNEIRO)

Altera a redação do *caput* do art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho –CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o início da estabilidade provisória da empregada gestante.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O *caput* do art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor com a seguinte redação:

“Art. 391-A. O 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.

.....” (NR)

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

JUSTIFICAÇÃO

Recente decisão do STF fixou o entendimento que a gravidez anterior à dispensa sem justa causa é requisito suficiente para assegurar à trabalhadora o direito à estabilidade da gestante, independentemente de prévio conhecimento da mulher ou de comunicação ao empregador.



A redação atual do art. 391-A condiciona a estabilidade provisória a confirmação do estado de gravidez, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado. Ou seja, a gravidez deve ser do conhecimento do empregador para gerar a proteção da relação laboral.

A gravidez é um momento no qual a mulher demitida teria enorme dificuldade de obter uma eventual recolocação no mercado de trabalho. Assim, a estabilidade provisória da gestante é uma condição objetiva que deve ser considerada como um bem social a ser tutelado, na medida em que possibilita que a mulher reúna condições materiais para levar adiante a gestação e manter-se economicamente até, pelo menos, os cinco meses de vida da criança.

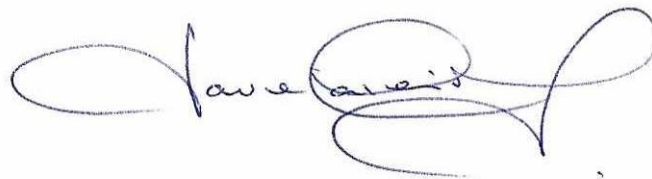
A Corte Magna defendeu que o requisito para o reconhecimento da estabilidade provisória é biológico, uma vez que envolve direitos individuais e sociais irrenunciáveis da mãe e do bebê, independentemente de desconhecimento da gestante ou da ausência de comunicação. Assim, a mera confirmação da existência da gravidez deve garantir à mulher e ao nascituro a proteção e a segurança que a Constituição Federal pretende assegurar.

Não é a ciência do empregador um requisito para que a gravidez prossiga. A gravidez, de força própria, em função dos valores sociais apontados, é que deve ser considerada como motivação suficiente para que o contrato de trabalho da empregada gestante seja excepcionalmente protegido.

Em razão da importância social da matéria, pedimos aos nobres Pares o apoio necessário para sua aprovação.

Sala das Sessões, em 30 de março de 2023.





Deputada Federal LAURA CARNEIRO

2023-2254

