



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI Nº , DE 2026

(Do Sr. AUREO RIBEIRO)

Apresentação: 05/03/2026 11:23:19.030 - Mesa

PL n.963/2026

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para assegurar o pagamento do salário-maternidade à segurada gestante na hipótese de extinção do contrato de trabalho em razão do falecimento do empregador pessoa física.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para assegurar o pagamento do salário-maternidade à segurada gestante cujo contrato de trabalho seja extinto exclusivamente em razão do falecimento do empregador pessoa física, sem continuidade da atividade econômica organizada ou sucessão trabalhista.

Art. 2º O art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do seguinte § 4º:

Art. 71.

.....

“§ 4º Na hipótese de extinção do contrato de trabalho da segurada gestante exclusivamente em razão do falecimento do empregador pessoa física, sem continuidade da atividade econômica organizada ou sucessão trabalhista, o salário-maternidade será devido a partir da data da extinção contratual e perdurará até o término do período de 120 (cento e vinte) dias contado do parto, desde que comprovada a gestação na data do óbito.” (NR)





CÂMARA DOS DEPUTADOS

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

JUSTIFICAÇÃO

O projeto tem por fim assegurar o pagamento do salário-maternidade à segurada gestante na hipótese de extinção do contrato de trabalho em razão do falecimento do empregador pessoa física.

Imagine a situação de uma mulher grávida que perde, de um dia para o outro, sua única fonte de renda. O falecimento do empregador pessoa física — um evento inevitável e muitas vezes inesperado — extingue automaticamente o contrato de trabalho. A trabalhadora, que já enfrenta as transformações físicas e emocionais próprias da gestação, vê-se subitamente sem salário, sem previsibilidade financeira e com enormes dificuldades para conseguir um novo emprego.

Essa situação não é meramente hipotética. Casos como esse têm chegado ao Poder Judiciário, e a jurisprudência trabalhista tem reconhecido que o falecimento do empregador pessoa física implica a extinção do contrato de trabalho, afastando a aplicação da estabilidade gestacional. Em decisão recente, a 4ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região negou o reconhecimento da garantia de emprego a uma trabalhadora doméstica grávida cujo contrato foi encerrado em razão do falecimento da empregadora, entendendo que tal hipótese configura extinção involuntária do vínculo empregatício, e não dispensa arbitrária ou sem justa causa¹ (TRT-15, Processo nº 0010726-18.2024.5.15.0012, julgado em 2026).

Esse entendimento encontra respaldo em precedentes do Tribunal Superior do Trabalho, que já decidiu que a morte do empregador pessoa física implica a extinção automática do contrato de trabalho em razão do caráter personalíssimo da relação laboral, afastando a aplicação da garantia provisória de emprego da gestante (TST, Ag-AIRR-11857-25.2016.5.15.0136, 7ª Turma, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 3 set. 2021; TST, AIRR-10696-

¹ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. 4ª Câmara nega estabilidade a doméstica grávida demitida pela morte da patroa. Campinas, 24 fev. 2026. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2026/4a-camara-nega-estabilidade-domestica-gravida-demitida-pela-morte-da-patroa>. Acesso em: 3 mar. 2026.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

94.2016.5.03.0012, 5ª Turma, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 10 ago. 2018)².

Do ponto de vista estritamente jurídico, tais decisões são coerentes com a natureza personalíssima da relação de emprego quando o empregador é pessoa física. Contudo, elas revelam uma lacuna relevante no sistema de proteção social: quando o contrato se extingue por falecimento do empregador, a gestante pode ficar desprotegida durante a gravidez.

Na prática, a trabalhadora perde emprego, renda e previsibilidade justamente no momento de vulnerabilidade física e econômica. Em muitos casos, especialmente no trabalho doméstico e em relações com empregador pessoa física, a possibilidade de recolocação no mercado durante a gestação é extremamente reduzida. A perda abrupta da renda nesse período pode levar à insegurança alimentar, à dificuldade de acesso a cuidados de saúde adequados.

A literatura científica contemporânea demonstra que condições adversas durante a gestação, como insegurança alimentar e estresse intenso, podem produzir efeitos duradouros no desenvolvimento do feto. A teoria das “Origens Desenvolvimentistas da Saúde e da Doença”, também conhecida como Hipótese de Barker, demonstra que estímulos ou agressões durante períodos críticos do desenvolvimento fetal podem provocar alterações estruturais e metabólicas permanentes, aumentando o risco de doenças e comprometendo a saúde ao longo da vida do indivíduo³.

Assim, a desproteção econômica da gestante não afeta apenas a mulher trabalhadora, afeta diretamente a criança que está por nascer.

Diante dessa realidade, torna-se evidente que a sociedade não pode permanecer indiferente quando uma gestante perde sua renda por circunstância totalmente alheia à sua vontade. A Constituição de 1988 reconhece essa

² TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. *4ª Câmara nega estabilidade a doméstica grávida demitida pela morte da patroa*. Campinas, 24 fev. 2026. Disponível em: <https://trt15.jus.br/noticia/2026/4a-camara-nega-estabilidade-domestica-gravida-demitida-pela-morte-da-patroa>. Acesso em: 3 mar. 2026.

³ KWON, Eun Jin; KIM, Young Ju. What is fetal programming?: a lifetime health is under the control of in utero health. *Obstetrics & Gynecology Science*, Seul, v. 60, n. 6, p. 506–519, nov. 2017. DOI: <https://doi.org/10.5468/ogs.2017.60.6.506>. Acesso em: 3 mar. 2026.





CÂMARA DOS DEPUTADOS

responsabilidade coletiva ao estabelecer a proteção à maternidade e à infância como direitos sociais fundamentais (arts. 6º, 7º, XVIII, 201, II, e 227), atribuindo prioridade absoluta à criança.

O salário-maternidade constitui instrumento essencial para concretizar essa proteção, garantindo condições mínimas de subsistência durante o período relacionado à gestação e ao parto. Entretanto, o ordenamento jurídico brasileiro apresenta lacuna normativa quando o contrato de trabalho da segurada gestante é extinto exclusivamente em razão do falecimento do empregador pessoa física, sem continuidade da atividade econômica organizada ou sucessão trabalhista.

O que se propõe é solução no âmbito da seguridade social, assegurando que o salário-maternidade seja devido desde a data da extinção contratual até o término do período de 120 dias contado do parto, desde que comprovada a gestação na data do óbito.

A Previdência Social tem como finalidade a cobertura de riscos sociais, entre os quais se encontra a proteção à maternidade. A perda involuntária da renda durante a gestação, decorrente do falecimento do empregador pessoa física, constitui risco social típico, que exige resposta institucional.

Ao assegurar a continuidade do salário-maternidade nessas circunstâncias, a proposta evita lacuna de proteção durante a gestação; reduz o risco de insegurança alimentar e nutricional da mãe e do nascituro; mitiga os efeitos deletérios do estresse gestacional; concretiza o princípio da prioridade absoluta da criança e fortalece a função protetiva da seguridade social. Trata-se de medida socialmente necessária, que corrige omissão normativa atualmente existente e reafirma o compromisso do Estado brasileiro com a dignidade da maternidade e com o desenvolvimento saudável da infância.

Diante do exposto, contamos com o apoio dos pares para a aprovação da presente proposição.

Sala das Sessões, em de de 2026

Deputado Federal AUREO RIBEIRO





CÂMARA DOS DEPUTADOS

Solidariedade/RJ

Apresentação: 05/03/2026 11:23:19.030 - Mesa

PL n.963/2026



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD261346054700>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Aureo Ribeiro

