



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 1.774, DE 2026** **(Do Sr. Jonas Donizette)**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor a obrigação de aviso de rescisão do contrato de trabalho da gestante antes do fim do prazo de estabilidade no emprego.

**DESPACHO:**  
ÀS COMISSÕES DE  
TRABALHO;  
DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER E  
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54, RICD).

**APRECIÇÃO:**  
Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

**PUBLICAÇÃO INICIAL**

Art. 137, caput - RICD

**PROJETO DE LEI Nº , DE 2026**

(Do Sr. JONAS DONIZETTE)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor a obrigação de aviso de rescisão do contrato de trabalho da gestante antes do fim do prazo de estabilidade no emprego

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 com o seguinte art. 392-D:

“Art. 392-D. O empregador é obrigado a avisar à empregada, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do final da licença-maternidade, que não tem interesse em manter o contrato de trabalho, após o fim do período de estabilidade a ela assegurado

Parágrafo único - Caso o empregador não cumpra a obrigação de que trata o *caput* desse artigo, o prazo final do período de estabilidade será estendido por 90 (noventa) dias.

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

**JUSTIFICAÇÃO**

A presente proposição busca aperfeiçoar a proteção conferida à empregada gestante e, ao mesmo tempo, resguardar de modo mais efetivo o interesse da criança e da família no período imediatamente posterior à licença-maternidade. Embora o ordenamento jurídico já assegure estabilidade provisória à gestante, a experiência concreta revela que a ausência de



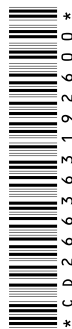
previsibilidade quanto à manutenção do vínculo de emprego, ao término desse período, pode gerar insegurança, desorganização familiar e prejuízos ao desenvolvimento infantil.

Essa modificação é necessária, porque a proteção em vigor ainda expõe muitas crianças à prematura introdução alimentar, desmame prematuro e alteração de rotina, para que, ao final, a empregada seja demitida após um mês de volta da licença. Com isso, muitas mães acabam não voltando ao trabalho por achar que perderão o emprego de qualquer modo e não querem expor seus filhos à quebra de rotina. Muitas ainda acabam por alterar toda a vida da criança para programar o seu retorno ao trabalho e de todo modo terminam sendo surpreendidas pela demissão.

O aviso antecipado, portanto, mostra-se necessário para que a família tenha conhecimento prévio da intenção do empregador e possa decidir, com mais segurança e racionalidade, como proceder em relação aos cuidados com a criança, à organização financeira do lar e ao próprio retorno da mãe ao ambiente de trabalho. Trata-se de medida simples, mas de grande impacto social, pois introduz um mínimo de previsibilidade em momento especialmente sensível da vida familiar.

Para que a mãe retorne ao trabalho, muitas vezes é preciso iniciar adaptações relevantes cerca de um mês antes, inclusive no que diz respeito à alimentação do bebê e à reorganização da rotina doméstica. Isso evidencia o prejuízo suportado pela criança e pela família quando esse retorno ocorre sem qualquer transparência quanto à continuidade do vínculo empregatício, culminando, logo em seguida, na dispensa da trabalhadora.

Como medida complementar, propõe-se que, caso o empregador deixe de realizar o aviso prévio de sua intenção de não manter o contrato de trabalho após o período de estabilidade, o prazo final da proteção seja prorrogado por 90 (noventa) dias. A consequência jurídica é proporcional e razoável, pois estimula o cumprimento da obrigação de informação e confere à trabalhadora um período mínimo para reorganizar sua vida profissional e familiar diante da nova realidade.



A proposta, portanto, concilia proteção ao trabalho da mulher, tutela da maternidade, atenção ao melhor interesse da criança e valorização da boa-fé nas relações de trabalho. Ao exigir comunicação prévia e estabelecer consequência para sua inobservância, o projeto corrige uma lacuna prática da legislação e torna mais efetiva a proteção que o sistema jurídico pretende assegurar à maternidade.

Diante do exposto, conto com o apoio dos nobres Parlamentares para a aprovação da presente proposição, por se tratar de medida justa, socialmente necessária e alinhada à proteção da maternidade, da infância e da dignidade da trabalhadora brasileira.

Sala das Sessões, em        de        de 2026.

Deputado JONAS DONIZETTE



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E INFORMAÇÃO – CEDI  
Coordenação de Organização da Informação Legislativa – CELEG

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

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei5452-1-maio-1943-415500-normape.html>

**FIM DO DOCUMENTO**