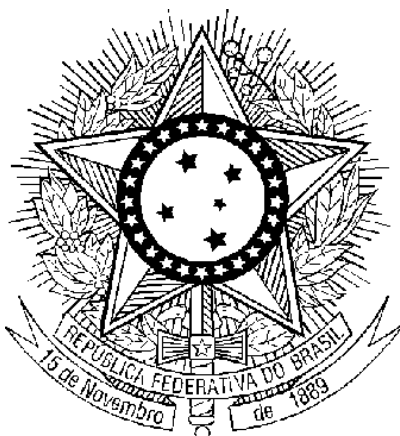




CÂMARA DOS DEPUTADOS

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.

APRECIÇÃO:

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

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 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 tranqüilidade 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.

.....
.....

FIM DO DOCUMENTO
