



# SENADO FEDERAL

## PROJETO DE LEI DO SENADO

### Nº 61, DE 2013

Dispõe sobre a estabilidade provisória da empregada gestante durante o aviso prévio.

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 artigo 391-A:

“Art. 391-A. É vedada a dispensa sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez, inclusive se ocorrer durante o período do aviso prévio, ainda que indenizado, até cinco meses após o parto.”

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

#### JUSTIFICAÇÃO

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) dispõe, em seu artigo 10, II, b, que a estabilidade à gestante se estende desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Esse prazo, todavia, poderá ser ampliado por até mais sessenta dias para aquela mulher que é empregada de estabelecimento participante do Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.

Objeto de infundáveis discussões jurisprudenciais e doutrinárias tem sido a possibilidade dessa estabilidade provisória, preconizada pelo artigo 10, II, b, da ADCT, abranger também o período do aviso prévio.

Sobre a questão, o Tribunal Superior do Trabalho, recentemente, decidiu no sentido de que, tendo em vista que o aviso prévio não determina o fim da relação empregatícia, mas tão somente a manifestação formal de uma vontade, que se pretende concretizar mais adiante ou não, o contrato de trabalho continua a surtir seus efeitos legais até o término do cumprimento do aviso prévio.

O Ministro Maurício Godinho, relator do processo, destacou, ainda, em seu voto, ser esta a razão porque a data de dispensa do empregado, a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social deve corresponder àquela do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.

De fato, de acordo com o artigo 489 da Consolidação das Leis do Trabalho, “dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo....”. Percebe-se, com clareza, que o aviso prévio não equivale à resilição do contrato de trabalho, o qual terá vigência até o término de seu prazo.

Sendo assim, com o intuito de se evitar novas demandas judiciais para que a mulher gestante assegure seu direito, faz-se mister explicitar na lei que a estabilidade provisória da empregada gestante abrange também o período do aviso prévio.

Por essas razões, e diante do indiscutível alcance social desta iniciativa, esperamos contar com o apoio de todos os membros do Congresso Nacional para a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das Sessões,

Senador **GIM**

**DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**Texto compilado

[Vide Decreto-Lei nº 127, de 1967](#)  
[Lei nº 12.619, de 2012](#)

[\(Vide](#) Aprova a Consolidação das Leis do  
Trabalho

Vigência

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.

(À Comissão de Assuntos Sociais, em decisão terminativa)

Publicado no **DSF**, em 06/03/2013.