

PARECER Nº , DE 2026

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei nº 3.522, de 2025, do Senador Confúcio Moura, que *altera o art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante em contratos de trabalho intermitente, temporário e por prazo determinado.*

Relatora: Senadora **JUSSARA LIMA**

I – RELATÓRIO

Vem ao exame da Comissão de Assuntos Sociais (CAS), em decisão terminativa, o Projeto de Lei (PL) nº 3.522, de 2025, de autoria do Senador Confúcio Moura, que altera o art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante em contratos de trabalho intermitente, temporário e por prazo determinado.

A proposição explicita que a confirmação do estado de gravidez ocorrido no curso do contrato de trabalho garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), ainda que a admissão tenha ocorrido mediante contrato por tempo determinado, contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho intermitente.

O projeto também estabelece regra específica para a trabalhadora contratada em regime intermitente, a fim de assegurar pagamento calculado pela média aritmética simples das remunerações apuradas nos três meses anteriores à gestação, sem que o valor possa ser inferior à metade do salário mínimo ou ao piso salarial da categoria.

Na justificação, o autor sustenta que a Constituição Federal protege a maternidade, a criança e a família, ao assegurar licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, e ao vedar a dispensa arbitrária ou sem



justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Argumenta, ainda, que a previsão legal expressa reduz insegurança jurídica e evita que a modalidade contratual fragilize a proteção constitucional.

A matéria também foi distribuída à Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), na qual foi aprovado relatório favorável ao projeto, que passou a constituir o Parecer (SF) nº 38, de 2026.

Não foram apresentadas emendas no prazo regimental.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 100, inciso I, do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), compete à CAS opinar sobre proposições relativas às relações de trabalho e à proteção social, como ocorre no presente caso, que trata da estabilidade provisória da gestante no emprego. No que se refere à regimentalidade, a tramitação observou as regras aplicáveis.

Quanto à constitucionalidade formal, a matéria insere-se na competência privativa da União para legislar sobre Direito do Trabalho, nos termos do art. 22, inciso I, da Constituição Federal. Além disso, a matéria admite veiculação por lei ordinária e decorre de iniciativa parlamentar legítima.

Da mesma forma, a proposição atende à juridicidade, uma vez que inova no ordenamento jurídico de forma geral, abstrata e compatível com a proteção constitucional à maternidade.

Assim, não foram identificados óbices formais de constitucionalidade, juridicidade ou regimentalidade à sua regular tramitação.

No mérito, o projeto trata de proteção que alcança diretamente a vida das mulheres trabalhadoras e de suas famílias. A Constituição protege a maternidade, a infância e a família, nos termos dos arts. 6º, 7º, XVIII, 226 e 227, porque reconhece que a gravidez envolve a mulher, o nascituro, a criança e a própria segurança material do núcleo familiar. Daí a importância de assegurar que esse período não torne a trabalhadora mais exposta à perda do trabalho, da renda ou da dignidade profissional, especialmente quando ela está inserida em vínculos mais instáveis, temporários ou descontínuos.



Essa tutela precisa acompanhar as transformações do mercado de trabalho. Muitas mulheres trabalham hoje sob contratos por prazo determinado, em experiência, aprendizagem, safra, trabalho temporário ou regime intermitente, sem que isso diminua suas responsabilidades, suas necessidades ou sua condição de titulares de direitos fundamentais. Por isso, embora a forma contratual possa organizar a prestação do serviço, ela não deve reduzir a força da estabilidade prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

É nesse contexto que o projeto enfrenta o risco de forma direta: impede que modalidades contratuais descontínuas acabem esvaziando, na prática, a estabilidade da empregada gestante. Não se trata aqui de descaracterizar tais contratos nem de negar suas especificidades, mas sim de afirmar que nenhum modelo de contratação pode afastar garantia constitucional cuja razão de ser é amparar a trabalhadora e o seu filho em momento de especial vulnerabilidade.

Além disso, ao explicitar a incidência da estabilidade em vínculos que ainda suscitam dúvidas práticas, a proposição contribui para reduzir litígios e conferir maior segurança jurídica a trabalhadoras e empregadores, aproximando a lei da finalidade constitucional de proteção à maternidade. Esse encaminhamento harmoniza-se com os Temas 497¹ e 542² do Supremo Tribunal Federal, bem como com a Súmula nº 244³ do Tribunal Superior do Trabalho.

Cumprе ressaltar, entretanto, que, embora o projeto seja meritório e juridicamente adequado em sua finalidade, o texto pode receber

¹ **Tema 497 - Proteção objetiva da estabilidade de empregada gestante, em virtude de rescisão imotivada do contrato de trabalho.** Decisão: O Tribunal, apreciando o tema 497 da repercussão geral, por maioria, negou provimento ao recurso extraordinário e fixou a seguinte tese: “A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa”.

² **Tema 542 - Direito de gestante, contratada pela Administração Pública por prazo determinado ou ocupante de cargo em comissão demissível *ad nutum*, ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória.** Decisão: O Tribunal, por unanimidade, apreciando o tema 542 da repercussão geral, conheceu do recurso extraordinário e negou-lhe provimento, fixando a seguinte tese: “A trabalhadora gestante tem direito ao gozo de licença-maternidade e à estabilidade provisória, independentemente do regime jurídico aplicável, se contratual ou administrativo, ainda que ocupe cargo em comissão ou seja contratada por tempo determinado”.

³ **Súmula 244:** I □ O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT); II □ A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade; III – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art.10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.



aperfeiçoamentos para ganhar clareza, segurança jurídica e melhor aplicação prática.

Nesse sentido, apresentamos uma emenda substitutiva com objetivo de preservar o núcleo da proposição, manter expressamente a proteção ao empregado adotante, nos termos do renomeado § 1º do art. 391-A da CLT, e reunir, no *caput*, as modalidades contratuais que mais exigem clareza legislativa.

Para tanto, o substitutivo explicita a natureza objetiva da garantia, ao prever que a estabilidade independe do conhecimento da gravidez pelo empregador ou pela própria empregada. Nessa mesma linha, organiza os efeitos do descumprimento da estabilidade, com reintegração durante o período estável, quando juridicamente possível, ou indenização substitutiva correspondente à remuneração e aos demais direitos devidos até o final da garantia, sem perda do direito pelo simples ajuizamento da ação após o término da estabilidade, desde que observados os prazos prescricionais.

O contrato intermitente recebe disciplina própria porque, nessa modalidade, a ausência de convocação pode esvaziar a estabilidade na prática. Por isso, a emenda assegura garantia remuneratória mensal durante o período estável e fora do período de percepção do salário-maternidade, independentemente de convocação, calculada pela média das remunerações percebidas nos doze meses anteriores à confirmação da gravidez, ou durante todo o período contratual anterior, quando inferior. O texto esclarece, ainda, que essa garantia tem natureza trabalhista e não substitui o salário-maternidade previdenciário.

Acrescente-se que o substitutivo exige assistência sindical ou de autoridade competente para o pedido de demissão, a rescisão por acordo e os atos que importem renúncia, transação ou quitação da garantia. A medida é coerente com a natureza protetiva da estabilidade da gestante e evita que formas negociais de extinção contratual esvaziem garantia constitucional destinada a amparar a trabalhadora, o nascituro e a criança.

Desse modo, a emenda não altera a finalidade do projeto; ao contrário, fortalece sua execução prática e harmoniza a proposição com a Constituição, a CLT, a legislação previdenciária e a jurisprudência predominante.



Por fim, cumpre informar que o Brasil enfrenta dificuldades concretas de reposição demográfica. Esse projeto de lei vai ao encontro de políticas de proteção à maternidade com uma contribuição concreta para a necessária e estratégica reposição demográfica de que o Brasil muito carece.

III – VOTO

Ante o exposto, o voto é pela aprovação do Projeto de Lei nº 3.522, de 2025, na forma da seguinte emenda substitutiva:

EMENDA Nº –CAS (SUBSTITUTIVO)

PROJETO DE LEI Nº 3.522, DE 2025

Altera o art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“**Art. 391-A.** A confirmação do estado de gravidez ocorrido 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, inclusive nas hipóteses de admissão mediante contrato por prazo determinado, contrato de experiência, contrato de aprendizagem, contrato de safra, contrato de trabalho temporário regido pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, ou contrato de trabalho intermitente.

§ 1º O disposto no *caput* deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

§ 2º A estabilidade provisória da gestante independe do conhecimento do estado de gravidez por qualquer das partes no momento da admissão, da dispensa, do término contratual ou da comunicação da extinção do vínculo.



§ 3º A inobservância da estabilidade autoriza a reintegração da empregada ou do empregado, quando ainda vigente o período estável e a medida for juridicamente possível.

§ 4º Exaurido o período estável ou inviável a reintegração, é devida indenização substitutiva correspondente à remuneração e aos demais direitos que seriam devidos até o final da estabilidade, a partir:

I - da dispensa;

II - do término contratual; ou

III - da interrupção indevida da prestação laboral.

§ 5º O ajuizamento de ação após o término do período estável não afasta o direito à indenização substitutiva, observado o prazo prescricional de que trata o art. 11 desta Consolidação.

§ 6º No contrato de trabalho intermitente, fica assegurada à empregada gestante, durante o período estável e independentemente de convocação para a prestação de serviços, garantia remuneratória mensal, ressalvados os meses em que houver percepção de salário-maternidade.

§ 7º A garantia remuneratória prevista no § 6º corresponderá à média aritmética simples das remunerações percebidas nos doze meses anteriores à confirmação da gravidez ou, se o contrato tiver duração inferior a doze meses, à média das remunerações percebidas durante todo o período contratual anterior, observado o valor-hora não inferior ao valor horário do salário mínimo ou, quando aplicável, ao valor horário do piso salarial da categoria.

§ 8º A garantia remuneratória prevista no § 6º tem natureza trabalhista, não substitui o salário-maternidade devido nos termos da legislação previdenciária e não afasta o recolhimento dos encargos legais incidentes sobre as parcelas salariais.

§ 9º O pedido de demissão, a rescisão por acordo e os atos que importem renúncia, transação ou quitação das garantias previstas neste artigo somente produzirão efeitos quando formalizados com assistência do sindicato profissional ou, na sua falta, perante autoridade local competente, nos termos do art. 500 desta Consolidação.” (NR)

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

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora

