

## **PARECER N° , DE 2010**

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em caráter terminativo, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 533, de 2009, do Senador Marcelo Crivella, que *acrescenta parágrafo ao art. 487 da Consolidação das Leis do Trabalho para considerar que a notificação de gravidez interrompe o decurso do prazo de aviso prévio já concedido ou indenizado.*

Relator: Senador **PAPALÉO PAES**

### **I – RELATÓRIO**

Vem a exame desta Comissão de Assuntos Sociais, em decisão terminativa, o Projeto de Lei do Senado nº 533, de 2009, que tem por finalidade determinar que a notificação feita pela empregada ao empregador sobre a data de início da licença-maternidade interrompe o prazo de aviso prévio em curso ou indenizado e lhe assegura a permanência no emprego até o final da licença-maternidade.

Ao projeto, no prazo regimental, não foram apresentadas emendas.

### **II – ANÁLISE**

Nos termos do art. 90, inciso I, combinado com o disposto no art. 100, inciso I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à Comissão de Assuntos Sociais emitir parecer sobre projetos de lei que versem sobre relações de trabalho.

Sob o aspecto formal, não vislumbramos óbice algum de natureza jurídica ou constitucional ao projeto. A disciplina da matéria é de competência legislativa da União (art. 22, da Constituição Federal – CF) e inclui-se entre as atribuições do Congresso Nacional (art. 48, *caput*, da CF).

A norma proposta não afronta os princípios adotados pela Constituição. Não há, portanto, impedimentos constitucionais formais, nem materiais. Também os requisitos de adequação às regras regimentais foram respeitados.

A simples leitura da proposição aponta notória discrepância entre o que se propõe em sua ementa e o seu art. 1º, que acrescenta § 7º ao art. 487 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Na ementa se diz que a notificação, pela empregada, de sua gravidez interrompe o prazo do aviso prévio concedido ou indenizado. Já o citado § 7º – que faz referência ao § 1º do art. 392 da CLT, que estabelece que é responsabilidade da empregada providenciar o atestado médico com a indicação do início do seu afastamento do serviço devido à gestação, visando ao gozo da licença-maternidade – determina que a notificação do afastamento para gozo da licença-maternidade interrompe o prazo de aviso prévio trabalhado ou indenizado.

São situações distintas, mas a leitura da justificação do projeto nos leva a crer que seu autor pretende que a estabilidade da gestante seja devida ainda que a trabalhadora tenha confirmado seu estado de gravidez no curso do aviso prévio trabalhado ou indenizado.

A estabilidade da gestante, no período do aviso prévio, é questão controversa, tanto na doutrina jurídica, quanto na jurisprudencial. Como se sabe, o art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Nesse caso, deve o empregador manter essa gestante como empregada, desde que ela tenha comprovado a gravidez no curso do contrato de trabalho. A confirmação da gravidez refere-se à afirmativa médica do estado gestacional da empregada e não exige que o empregador tenha ciência prévia da situação da gravidez.

O término de qualquer contrato de trabalho é precedido pelo aviso prévio, como determina o art. 487 da CLT. A questão é se a

confirmação da gravidez durante o período de aviso prévio assegura à empregada o direito à estabilidade gestante.

Para a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a empregada que tem a gravidez confirmada durante o aviso prévio não tem direito à estabilidade provisória da gestante. De acordo com a Primeira Turma, o direito não existe porque o contrato de trabalho tem seus efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso e, portanto, não alcança a estabilidade provisória, como expresso pela Súmula nº 371 do TST, *verbis*:

#### **Súmula nº 371 – TST**

A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário.

Em direção contrária, a Terceira Turma do TST, apesar da Súmula nº 371, decidiu que a empregada tem direito à estabilidade provisória, ainda que a confirmação tenha se dado durante o prazo do aviso prévio.

A Terceira Turma entendeu que a citada súmula não era aplicável ao caso, sob o argumento de que os precedentes dessa súmula tratam apenas da projeção do aviso prévio sob o enfoque da garantia de emprego para dirigente sindical, não havendo referência à empregada gestante. Mais ainda: segundo essa Turma, o TST apóia-se no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para garantir a estabilidade no emprego à gestante desde a concepção até cinco meses após o parto, independentemente do conhecimento do estado de gravidez pelo empregador ou mesmo pela gestante (Súmula 244, I, TST).

Desse modo, considerando-se que o aviso prévio constitui anúncio dirigido de uma parte a outra sobre a intenção de encerrar o contrato de trabalho em data futura, para a Terceira Turma não existe dúvida quanto à manutenção do contrato até o término do período do aviso prévio. Esse, a propósito, é o comando da Orientação Jurisprudencial nº 82 da Seção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, que dispõe que a data de saída do empregado a ser anotada na carteira de trabalho deve ser a do término do prazo do aviso-prévio, ainda que indenizado. Assim, para essa

Terceira Turma, em respeito à vigência do contrato de trabalho, à dignidade da pessoa humana, à função social da empresa e à proteção à maternidade e à norma constitucional (artigo 10, II, "b", do ADCT), há que se estender a garantia de emprego à trabalhadora que engravidou no período do aviso-prévio, visto que o bem tutelado é a própria vida do nascituro.

Julgamos que a compreensão da matéria não poderia ser diferente, pois, se o aviso prévio integra para todos os efeitos o tempo de serviço do empregado, inclusive para reajuste salarial coletivo e indenização adicional, não se justifica que no seu curso se exclua a possibilidade de garantia de emprego à empregada gestante. Não é pelo simples fato de uma parte comunicar à outra que vai romper o vínculo jurídico que este fica imediatamente extinto. A extinção só se verifica depois do transcurso do período posterior ao aviso.

O projeto é, portanto, bem-vindo e não só trará maior segurança jurídica às relações de trabalho, como também deverá contribuir para pôr fim a discussões intermináveis em nossos tribunais trabalhistas que vêm postergando a satisfação de direitos assegurados à mulher gestante pela Constituição Federal.

Finalmente, com o intuito de sanar algumas impropriedades já apontadas anteriormente, apresentamos, ao final, duas emendas, visando a dar nova redação tanto à ementa quanto ao art. 1º da proposição.

### **III – VOTO**

À vista do exposto, opinamos pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 533, de 2009, com as seguintes emendas:

#### **EMENDA N° – CAS**

Dê-se à ementa do Projeto de Lei do Senado nº 533, de 2009, a seguinte redação:

“Acrescenta art. 391-A à Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a estabilidade provisória

da gestante, prevista no art. 10, II, *b*, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.”

### **EMENDA N° – CAS**

Dê-se ao art. 1º do Projeto de Lei do Senado nº 533, de 2009, a seguinte redação:

“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 art. 391-A:

**Art. 391-A.** A confirmação do estado de gravidez advindo 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 no art. 10, II, *b*, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.”

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator