

## COMISSÃO DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA

### PROJETO DE LEI Nº 5.659, DE 2013

Acrescenta artigo ao Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943-CLT, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante.

**Autor:** Deputado CELSO JACOB

**Relator:** Deputado DR. PAULO CÉSAR

#### I - RELATÓRIO

O **Projeto de Lei nº 5.659, de 2013**, em epígrafe, pretende acrescentar art. 391-B à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para conceder estabilidade provisória à gestante no curso do contrato de trabalho, mesmo que por tempo determinado.

Em sua Justificação, o Autor alega que o conteúdo da proposta foi enunciado pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST, por meio da Súmula nº 244, item III, com redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14 de setembro de 2012.

Alega, também, que a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, desde a publicação da Lei nº 12.812, de 2013, que acrescentou art. 391-A à CLT.

**\*0567CF7041\***

0567CF7041

A matéria foi distribuída, para apreciação conclusiva em regime ordinário, às Comissões de Seguridade Social e Família; Trabalho, de Administração e Serviço Público; e Constituição e Justiça e de Cidadania (art. 54 do Regimento Interno).

No prazo regimental, não foram apresentadas emendas nesta Comissão de Seguridade Social e Família.

É o Relatório.

## II - VOTO DO RELATOR

Compete a esta Comissão de Seguridade Social e Família a análise de assuntos relativos à previdência social, à proteção à maternidade e à mulher (Regimento Interno, art. 32, inc. XVII, alíneas “a”, “p” e “t”).

Em que pesem os argumentos trazidos pelo Autor, a proposta em análise não merece prosperar, pelos motivos que passaremos a expor.

A segurada empregada, ainda que contratada por tempo determinado, já tem direito ao benefício de salário-maternidade, pago pela Previdência Social mediante compensação, independentemente de período de carência, com renda mensal igual à sua remuneração integral, que pode ser, inclusive, superior ao teto do regime geral (Lei nº 8.213, de 1991, arts. 26, inc. VI, 71 e 72).

O salário-maternidade é devido durante 120 dias, com início no período entre 28 dias antes do parto e a data de ocorrência deste. Naturalmente, esta regra não é rígida, pois se, por exemplo, a segurada trabalhar até o dia do parto, terá direito aos 120 dias a partir dessa data.

O benefício previdenciário do salário-maternidade não se confunde com o direito trabalhista da licença-maternidade, previsto no art. 392 da CLT, apesar de normalmente serem concedidos em períodos coincidentes.

No caso das empregadas contratadas por prazo determinado, temos que a garantia da licença trabalhista por 120 dias, sem

**\*0567CF7041\***

0567CF7041

prejuízo do emprego e do salário, à conta do empregador, devidamente somada ao benefício previdenciário, é medida suficiente para atender aos preceitos integrantes do sistema social de proteção à maternidade.

Evidentemente, adicionar ao cenário uma estabilidade provisória de cinco meses acabaria por violar a natureza do próprio contrato de trabalho por tempo determinado, que ficaria prorrogado à revelia do empregador. Aliás, essa era a interpretação dominante nos Tribunais Regionais do Trabalho, anteriormente à alteração do Enunciado da Súmula nº 244 do TST.

Além disso, a estabilidade provisória da gestante, no contrato por prazo determinado, introduziria uma discriminação indesejável em relação ao mercado de trabalho da mulher, prejudicando-a em relação ao homem, seja em termos de preferência na contratação, seja em diferença salarial para compensar essa despesa adicional.

Pelo exposto, votamos pela rejeição do **Projeto de Lei nº 5.659, de 2013**.

Sala da Comissão, em                      de                      de 2013.

Deputado DR. PAULO CÉSAR  
Relator

**\*0567CF7041\***  
0567CF7041