

PARECER DE PLENÁRIO PELA(S) COMISSÃO(ÕES) DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER; DE SEGURIDADE SOCIAL E FAMÍLIA; DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO; E DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA AO PROJETO DE LEI Nº 2.058, DE 2021

PROJETO DE LEI Nº 2.058, DE 2021

Altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar as atividades de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância de empregadas gestantes.

Autor: Deputado TIAGO DIMAS

Relatora: Deputada PAULA BELMONTE

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 2.058, de 2021, de autoria do ilustre Deputado TIAGO DIMAS, pretende alterar a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar as atividades de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância de empregadas gestantes.

Nesse sentido, dispõe que a empregada gestante vacinada contra a covid-19 não fará jus ao afastamento de que trata o art. 1º daquele diploma que permite, “durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, o afastamento da empregada gestante de atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração.

Propõe, ainda, que essa empregada “ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância”, sendo que, na “hipótese de a natureza da função desempenhada pela empregada gestante não ser compatível com o teletrabalho, o trabalho remoto ou outra forma de trabalho à



distância, o empregador poderá suspender-lhe temporariamente o contrato de trabalho, na forma do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, instituído pela Medida Provisória nº 1.045, de 2021, o que garantiria o recebimento do benefício dessa política pela trabalhadora grávida.

Na justificção, o parlamentar embasa a proposição na necessidade de se ajustar a referida legislaço, de maneira que, se a empregada gestante não puder realizar seu trabalho de forma remota, não recaia sobre o empregador o ônus de pagar sua remuneraço.

Além disso, observa o autor do Projeto um aspecto relevante concernente à discriminaço na contrataço de mulheres, “ocasião em que [o empregador] deliberadamente optará por critérios alegadamente discriminatórios para a contrataço de novos funcionários, evitando contratar empregadas do sexo feminino”.

A matéria foi despachada às Comissões de Defesa dos Direitos da Mulher; de Seguridade Social e Família; de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituiço e Justiça e de Cidadania (art. 54 do RICD)

Foi aprovado requerimento de urgência, estando a matéria pronta para apreciaço em Plenário.

É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

O projeto de lei para cuja relatoria tive a honra de ser designada, trata de um tema muito caro à pauta feminina no contexto das medidas relativas à proteço da mulher nesta grave crise pandêmica por que atravessa o Brasil. Todos sabemos que são as mulheres as maiores prejudicadas não somente pelas necessárias medidas de isolamento social, mas também pelos devastadores efeitos socioeconômicos decorrentes da pandemia de covid-19.

A segunda onda de contágio e mortes provocadas por essa terrível doença, em um preocupante processo de intensificação da crise



sanitária e socioeconômica por que já vinha passando o Brasil, vem apresentando um efeito preservado entre as nossas mulheres gestantes e puérperas. O número de mortes, entre elas, por covid-19, mais que dobrou em 2021 quando comparados com a média semanal verificada em 2020, sendo que a quantidade de mortes “neste grupo ficou muito acima do registrado na população em geral, segundo dados analisados pelo Observatório Obstétrico Brasileiro Covid-19 (OOBr Covid-19)”¹.

De acordo com o citado levantamento, “Uma média de 10,5 gestantes e puérperas morreram por semana em 2020, chegando a um total de 453 mortes no ano passado em 43 semanas epidemiológicas. Já em 2021, a média de óbitos por semana chegou, até 10 de abril, a 25,8 neste grupo, totalizando 362 óbitos neste ano durante 14 semanas epidemiológicas”.

Segundo o mesmo levantamento, “houve um aumento de 145,4% na média semanal de 2021 quando comparado com a média de mortes semanal do ano passado. Enquanto isso, na população em geral, o aumento na taxa de morte semanal em 2021 na comparação com o ano anterior foi de 61,6%”.

Esse triste quadro nos impõe o dever de encontrar soluções para o grave problema que tem ocorrido entre nossas grávidas e mães de recém-nascidos, sobretudo para aquelas que acabam se expondo a contágio pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2) em razão do desempenho de atividades profissionais. Essa exposição é, sem dúvidas, muito maior entre as mulheres empregadas cujas atividades laborais são incompatíveis com o teletrabalho ou com o trabalho remoto ou a distância.

Por outro lado, a louvável Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, vinha impondo um excessivo ônus sobre o setor produtivo e demais empregadores, que, nas hipóteses em que essas empregadas gestantes não pudessem realizar trabalhos de forma remota, tinham de arcar com o pagamento de seus salários durante o período de afastamento.

Cabe aqui também registrar a tentativa de solução construída no âmbito da deliberação da Medida Provisória nº 1.045, de 2021, em que se

¹ Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-04/covid-19-mortes-de-gravidas-e-puerperas-dobram-em-2021>. Acesso em 24-06-2021.

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Paula Belmonte

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD216158319300>



previa a possibilidade de acordo entre a empregada gestante para suspender temporariamente o contrato de trabalho, devendo, em contrapartida, receber ajuda compensatória mensal em valor equivalente à diferença entre sua remuneração e o valor do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, restou inviabilizada ante a rejeição da matéria pelo plenário do Senado Federal.

Diante disso, não poderíamos deixar de nos posicionarmos pela aprovação do Projeto de Lei nº 2.058, de 2021, ainda que na nossa avaliação a melhor solução para o problema exija uma construção diferente da original, mas que está em perfeita sintonia com a finalidade do projeto sob exame.

Dessa forma, propomos, por meio do Substitutivo que apresentamos a seguir, que, diante desse grave risco social, a fim de preservarmos a vida, a saúde e integridade física dessas mulheres e seus bebês, seja concedido o benefício por incapacidade temporária para o trabalho à segurada gestante que, durante a pandemia do novo coronavírus, tenha de se afastar das atividades de trabalho presencial.

Convém aqui esclarecer, ainda, que atualmente o benefício por incapacidade temporária para o trabalho é denominado de auxílio-doença pela legislação previdenciária de regência (ver, por exemplo, o art. 59 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991).

Desde o advento da Emenda Constitucional nº 103, de 2019, (última reforma previdenciária), no entanto, o risco social coberto pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) é a incapacidade temporária para o trabalho, e não apenas a doença.

Dessa forma, tendo em vista a incapacidade temporária para o trabalho em virtude da emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus, julgamos que o benefício previdenciário deve ser pago à gestante ou puérpera segurada da previdência social na condição de empregada, inclusive doméstica, desde que a atividade laboral por ela exercida seja incompatível com a sua realização em seu próprio domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.



A solução aqui proposta, vale ressaltar, não é de todo inovadora.

Sabemos que a Lei nº 11.340, de 2006, denominada Lei Maria da Penha, já prevê uma série de medidas protetivas de urgência, bem como de medidas integradas de prevenção, com a finalidade de resguardar a mulher vítima de violência doméstica ou familiar.

No âmbito da assistência à mulher nessa situação, o juiz deverá assegurar o fornecimento de tutelas específicas para preservar sua integridade física e psicológica, tais como, a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses (Lei nº 11.340, de 2006, art. 9º, § 2º, inciso II).

Até o ano passado, esse importante mecanismo protetivo de afastamento do local de trabalho não vinha acompanhado de medida capaz de compensar a consequente perda temporária da renda.

Foi a partir dessa preocupação, então, que a Sexta Turma do Superior Tribunal de Justiça adotou acórdão² no sentido de que é devido, pelo INSS, o benefício previdenciário de auxílio-doença, diante da falta de previsão legal, referente ao período de afastamento do trabalho, quando decorrente de violência doméstica e familiar, pois tal situação advém da ofensa à integridade física e psicológica da mulher e deve ser equiparada aos casos de doença da segurada, por meio de interpretação extensiva da Lei Maria da Penha.

O mesmo raciocínio que guiou essa acertada decisão judicial serve agora para construirmos uma solução para o caso das trabalhadoras gestantes. Sendo dever do Estado protegê-las do risco que a covid-19 apresenta para ela e para seu bebê, o sistema de previdência social tem a obrigação de dar-lhes cobertura securitária, concretizando a devida proteção à maternidade, preconizada nos arts. 6º, caput, e 201, inciso II, da Constituição Federal.

Decidimos também preservar, para a concessão do benefício por incapacidade temporária para a gestante nas situações de incompatibilidade com o teletrabalho, a exigência do período de carência do



2 Recurso Especial (REsp) nº 1.757.775/SP.

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Paula Belmonte

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD216158319300>



auxílio-doença, previsto no inciso I do caput do art. 25 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, como forma de impedir eventuais e possíveis fraudes contra os cofres da previdência social, que poderiam ocorrer caso adotássemos a ausência de carência para o benefício em questão.

Importante esclarecer, ainda, que o afastamento da empregada gestante durante o recebimento do benefício por incapacidade temporária não possui natureza acidentária, de forma que não poderá ser considerado no cálculo do Fator Acidentário Previdenciário – FAP, com o fim de majorar a alíquota da contribuição de um, dois ou três por cento, destinada ao financiamento do benefício de aposentadoria especial ou daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho – RAT.

Por fim, no texto do substitutivo optamos por deixar bem claro que o empregador que já tiver pagado, no mês, remuneração equivalente a pelo menos 15 (quinze) dias de trabalho à empregada gestante afastada, na forma da redação original da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, já terá cumprido o que exige o § 3º, do art. 60, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Quanto à constitucionalidade, nosso parecer é pela plena compatibilidade do Projeto e do Substitutivo com a nossa Carta Maior.

Em relação à juridicidade da matéria, não há qualquer infringência às regras de técnica legislativa ou a outras contidas da Lei Complementar nº 95, de 1998. O Projeto sob exame, assim como o Substitutivo proposto, obedece à boa técnica legislativa.

II.1 - Conclusão do voto

Ante o exposto, no âmbito da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 2.058, de 2021, na forma do Substitutivo apresentado.



No âmbito da Comissão de Seguridade Social e Família, somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 2.058, de 2021, com o Substitutivo da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher.

No âmbito da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 2.058, de 2021, com o Substitutivo da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher.

Na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania, somos pela constitucionalidade, juridicidade e boa técnica legislativa do Projeto de Lei nº 2.058, de 2021, e do Substitutivo da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher.

Sala das Sessões, em de de 2021.

Deputada PAULA BELMONTE
Relatora

2021-15067



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Paula Belmonte
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD216158319300>



SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 2.058, DE 2021

(Deputada PAULA BELMONTE)

Altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento das atividades de trabalho presencial pela segurada empregada gestante, inclusive a doméstica, quando a atividade laboral por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento das atividades de trabalho presencial pela segurada empregada gestante, inclusive a doméstica, quando a atividade laboral por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

Art. 2º O art. 1º da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus (SARS-CoV-2), a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial.

§ 1º A empregada afastada nos termos do caput deste artigo:

I - ficará à disposição do empregador para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, sem prejuízo de sua remuneração; ou

II – na hipótese de a natureza do trabalho ser incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, receberá, em substituição à sua remuneração, o benefício por



incapacidade temporária para o trabalho de que trata o art. 59 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, desde que cumprido o período de carência estabelecido pelo inciso I do caput do art. 25 da mesma Lei.

§ 2º O benefício a que se refere o inciso II do § 1º terá seu pagamento cessado com:

- a) o início do recebimento do salário-maternidade pela segurada;
- b) o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2); ou
- c) a vacinação da segurada contra o vírus SARS-CoV-2, a partir do dia em que as autoridades sanitárias considerem completa a imunização.

§ 3º Na hipótese de a natureza do trabalho ser incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, a empregada gestante que não possuir a carência estabelecida pelo inciso I do caput do art. 25 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, poderá:

I - solicitar a suspensão do seu contrato de trabalho; ou

II - optar pelo trabalho presencial.

§ 4º Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho de que trata o inciso I do § 3º deste artigo, ocorrido o evento caracterizador do início do benefício de salário-maternidade, nos termos do art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991:

I - a aplicação da medida de suspensão do contrato será interrompida; e

II - o salário-maternidade será pago à empregada nos termos do art. 72 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e à empregada doméstica nos termos do inciso I do caput do art. 73 da referida Lei, de forma a considerar como remuneração integral ou como último salário de contribuição os valores a que teriam direito sem a aplicação da medida de suspensão do contrato.

§ 5º Cumprida a carência prevista no inciso I do caput do art. 25 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, aplica-se à empregada gestante de que trata o § 3º deste artigo as regras contidas no inciso II do § 1º e no § 2º deste artigo.

§ 6º O afastamento da empregada gestante durante o recebimento do benefício por incapacidade temporária de que trata o inciso II do § 1º não possui natureza acidentária, não



podendo ser considerado para os fins de que trata o art. 10 da Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003.” (NR)

Art. 3º O empregador que, na data da publicação desta Lei, já tiver pagado remuneração equivalente a pelo menos 15 (quinze) dias de trabalho à empregada gestante afastada, na forma da redação original da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, já terá cumprido o que exige o § 3º, do art. 60, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para a concessão do benefício por incapacidade temporária.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, em de de 2021.

Deputada PAULA BELMONTE
Relatora

2021-15067



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Paula Belmonte
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD216158319300>

