Apresentação: 28/09/2021 17:37 - PLEN
PRLP 3 => PL 2058/2021
PRLP n.3

PARECER DE PLENÁRIO PELAS COMISSÕES 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

CD217769281000
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Paula Belmonte
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217769281000

Apresentação: 28/09/2021 17:37 - PLEN
PRLP 3 => PL 2058/2021
PRLP n.3

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 justificação, o Parlamentar embasa a proposição na necessidade de se ajustar a referida legislação, 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 remuneração.

Além disso, observa o Autor do Projeto um aspecto relevante concernente à discriminação na contratação de mulheres, "ocasião em que [*o empregador*] deliberadamente optará por critérios alegadamente discriminatórios para a contratação 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 Constituição e Justiça e de Cidadania (art. 54 do RICD).

Foi aprovado requerimento de urgência, estando a matéria pronta para apreciação 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 proteção da mulher nesta grave crise pandêmica pela qual 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

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Paula Belmonte
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217769281000

CD217769281000

Apresentação: 28/09/2021 17:37 - PLEN
PRLP 3 => PL 2058/2021
PRLP n.3

sanitária e socioeconômica por que já vinha passando o Brasil, apresentou, no primeiro semestre deste ano, um efeito perverso entre as nossas mulheres gestantes e puérperas. O número de mortes entre elas, por covid-19, mais que dobrou em 2021 quando comparado 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 estudo, "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%".

Segundo um estudo do IDSA (*Infectious Diseases Society of America*), publicado pelo periódico *Oxford Academic*, da Universidade de Oxford, no Reino Unido, grávidas com covid-19 têm 17 vezes mais chance de morte do que gestantes sem a doença[2].

Esse triste quadro nos impõe o dever de encontrar soluções para o grave problema que tem ocorrido entre nossas grávidas, 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, o trabalho remoto ou a distância.

Por outro lado, a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, vem impondo um excessivo ônus sobre os empregadores, que, nas hipóteses em que essas empregadas gestantes não possam realizar trabalhos de forma

1 Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-04/covid-19-mortes-de-gravidas-e-puerperas-dobram-em-2021. Acesso em 25 set. 2021.

2 Disponível em: https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2021/07/15/covid-19-gravidas-confrontam-medicos-antivacina-e-brigam-por-autorizacao.htm?cmpid=copiaecola. Acesso em 27set. 2021.

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Paula Belmonte
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217769281000
CD217769281000

Apresentação: 28/09/2021 17:37 - PLEN
PRLP 3 => PL 2058/2021
PRLP n.3

remota, têm de arcar com o pagamento de seus salários durante o período de afastamento.

Atividades laborais que não podem ser realizadas de forma remota, como azulejistas na construção civil, acabamento nas confecções de sapatos ou mesmo as vendedoras do comércio, dentre outras, farão com que empregadores tendam a contratar homens para preencher tais vagas ou mesmo para substituir mulheres que estejam nestas posições, de forma a minorar custos de forma preventiva.

Essa escolha não seria explicada apenas por um eventual desejo egoísta por lucro. É fato que as empresas estão sofrendo sérias dificuldades financeiras em decorrência da crise mundial causada pela covid-19 e que o cenário ainda não é confortável para uma retomada do crescimento.

Assumir completamente um afastamento longo de empregada gestante, sem prejuízo da remuneração, como estabelece o caput do art. 1º da Lei 14.151, de 2021, sujeita o empregador a contratar um trabalhador temporário ou encerrar determinadas atividades. Qualquer uma das alternativas é penosa do ponto de vista econômico.

Diante disso, não poderíamos deixar de nos posicionar pela aprovação da matéria, ainda que, na nossa avaliação, a melhor solução para o problema exija uma outra construção, mas que está em perfeita sintonia com a finalidade do projeto sob exame.

Uma das premissas de nosso Substitutivo é compatibilizar a proteção da mulher e do nascituro com as diversas hipóteses que podem justificar o retorno às atividades presenciais. Isso aconteceria quando forem preenchidas uma das seguintes condições:

a) encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus (SARS-CoV-2);

b) a vacinação da segurada contra o vírus SARS-CoV-2, a partir do dia em que as autoridades sanitárias considerem completa a imunização;

CD217769281000

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Paula Belmonte
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217769281000

Apresentação: 28/09/2021 17:37 - PLEN
PRLP 3 => PL 2058/2021
PRLP n.3

c) recusa da empregada gestante de se submeter ao programa nacional de vacinação contra o vírus SARS-CoV-2 que lhe tiver sido disponibilizado, conforme o calendário divulgado pela autoridade de saúde;

d) interrupção da gestação, observado o disposto no art. 395 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com o recebimento do salário-maternidade no período nele previsto.

As duas primeiras hipóteses são as ideais. O término da situação de emergência, com a liberação das restrições pessoais e coletivas, é o anseio de toda a população. A imunização completa dos cidadãos, com ênfase nos grupos prioritários, é o que vem sendo cobrado, de forma justa, do Estado. Vemos com alegria e alívio todo o esforço para a ampliação da cobertura vacinal.

Nesse ponto, é importante lembrar que, em julho deste ano, o Ministério da Saúde voltou a incluir as grávidas como público prioritário no Programa Nacional de Vacinação (PNI). De acordo com o Governo, "a liberação ocorreu após análises técnicas, debates com pesquisadores e avaliação dos dados epidemiológicos**.** Dados apresentados mostram que a letalidade da Covid-19 em grávidas no Brasil está em cerca de 10%, enquanto a da população em geral está em 2%"[3]. Técnicos do Ministério da Saúde nos afirmaram, em reunião ocorrida no dia 27 de setembro, que já estão sendo distribuídos, aos governos locais, imunizantes suficientes para vacinar todas as gestantes no país.

No que concerne à interrupção da gestação por ocorrência de aborto, todos sabemos que é uma marcante tragédia pessoal, familiar e social. Um bebê que não nasce é uma promessa e uma esperança frustradas. O retorno da mulher ao trabalho, após o período de duas semanas de afastamento que lhe é legalmente garantido, todavia, faz parte desse processo de superação do luto.

3 Disponível em https://www.gov.br/pt-br/noticias/saude-e-vigilancia-sanitaria/2021/07/governo-recomenda-vacinacao-contra-covid-19-em-gestantes-e-puerperas-sem-comorbidades. Acesso em 25-09-2021.

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Paula Belmonte
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217769281000

CD217769281000

Apresentação: 28/09/2021 17:37 - PLEN
PRLP 3 => PL 2058/2021
PRLP n.3

Nós estamos entre as defensoras da liberdade privada de se submeter ou não a vacinas, ainda sem estudos conclusivos sobre seus efeitos nas gestantes e seus bebês, embora tudo indique que a vacinação apresente mais benefícios do que riscos nessa situação, conforme justificou o Ministério da Saúde na mencionada decisão de incluir gestantes sem comorbidades entre o público prioritário do PNI. Esta prerrogativa para nós é um direito inalienável, mas toda escolha gera consequências. É dever do Estado garantir o sustento daqueles que foram impedidos de trabalhar. O Estado, porém, se desincumbe desta obrigação ao oferecer os meios adequados para a imunização.

Quem opta por rejeitar a vacinação afirma que o risco da vacina é maior do que o risco da doença. Nesse sentido, naturalmente abre mão de aguardar a imunização e pode, observando as medidas de proteção individual e coletivas, retornar ao trabalho.

Para contemplar as gestantes que, por força de fatores independentes de sua vontade, ainda não estão imunizadas, 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 concedida a extensão do benefício do salário-maternidade por equiparação desta situação à hipótese das gestações de risco.

Essa solução busca inspiração diretamente no § 3º do art. 394-A da CTL, que equipara à gravidez de risco as situações em que não é possível à gestante ou à lactante, afastada de atividades consideradas insalubres, exercer suas atividades em local salubre na empresa, determinando assim o pagamento do salário-maternidade.

Esse dispositivo, que nos serve de paradigma, convém destacar, foi incluído na CLT por meio da reforma trabalhista veiculada na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Embora não constasse do Projeto de Lei original, de autoria do Poder Executivo, o referido dispositivo foi incluído no Substitutivo do Relator da matéria nesta Casa, o Deputado Rogério Marinho, vindo a ser sancionado e promulgado juntamente com as demais alterações daquela reforma.

CD217769281000

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Paula Belmonte
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217769281000

Apresentação: 28/09/2021 17:37 - PLEN
PRLP 3 => PL 2058/2021
PRLP n.3

Por outro lado, a fim de evitar fraudes, fixamos um prazo de carência mínimo correspondente a um período de três contribuições mensais imediatamente anteriores à concessão da extensão do salário-maternidade que propomos no Substitutivo.

Para mulheres que não possuam tempo de contribuição correspondente à carência, restarão duas alternativas: optar pela suspensão do seu contrato de trabalho ou voltar ao trabalho presencial até que cumpra a carência.

Entendemos que o estado deve proteger as trabalhadoras gestantes do risco que a covid-19 apresenta para ela e seus bebês, assegurando-lhes acesso ao sistema de seguridade social para oferecer a devida cobertura securitária, concretizando a efetiva proteção à maternidade, preconizada nos arts. 6º, caput, e 201, inciso II, ambos da Constituição Federal.

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

Em relação à juridicidade da matéria, não há qualquer infringência das disposições a regras de técnica legislativa ou a outras contidas da Lei Complementar nº 95, de 1998. O projeto sob exame 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, na forma do Substitutivo da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher.

CD217769281000

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Paula Belmonte
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217769281000

Apresentação: 28/09/2021 17:37 - PLEN
PRLP 3 => PL 2058/2021
PRLP n.3

No âmbito da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 2.058, de 2021, na forma do 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

2021-16100

CD217769281000

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Paula Belmonte
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217769281000

Apresentação: 28/09/2021 17:37 - PLEN
PRLP 3 => PL 2058/2021
PRLP n.3

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 que ainda não tenha sido totalmente imunizada contra o referido agente infeccioso, de acordo com os critérios definidos pelo Ministério da Saúde, deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial.
>
> § 1º A empregada afastada nos termos do caput deste artigo 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.
>
> § 2º Para o fim de compatibilizar as atividades desenvolvidas pela empregada na forma do § 1º, o empregador poderá, respeitadas as competências para o desempenho do trabalho e

CD217769281000
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Paula Belmonte
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217769281000

Apresentação: 28/09/2021 17:37 - PLEN
PRLP 3 => PL 2058/2021
PRLP n.3

as condições pessoais da gestante para o seu exercício, alterar as funções por ela exercidas, sem prejuízo de sua remuneração integral e assegurada a retomada da função anteriormente exercida, quando retornar ao trabalho presencial.

§ 3° Salvo se o empregador optar por manter o exercício das suas atividades nos termos do § 1°, a empregada gestante deverá retornar à atividade presencial nas seguintes hipóteses:

I - após o encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus (SARS-CoV-2);

II - após sua vacinação contra o vírus SARS-CoV-2, a partir do dia em que as autoridades sanitárias considerem completa a imunização;

III - mediante recusa de se submeter ao programa nacional de vacinação contra o vírus SARS-CoV-2 que lhe tiver sido disponibilizado, conforme o calendário divulgado pela autoridade de saúde;

IV - com a interrupção da gestação, observado o disposto no art. 395 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com o recebimento do salário-maternidade no período nele previsto.

§ 4º 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 de que trata o caput terá sua situação considerada como gravidez de risco até completar a imunização e receberá, em substituição à sua remuneração, o salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, desde o início do afastamento até 120 (cento e vinte) dias após o parto ou período maior, nos casos de prorrogação na forma do inciso I do art. 1º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008.

§ 5º A gestante de que trata o § 4º deverá retornar ao trabalho presencial nas hipóteses previstas no § 3º, o que fará cessar o recebimento da extensão do salário-maternidade.

§ 6º Para o recebimento da extensão do salário-maternidade de que trata § 4º será exigida carência correspondente a um período de, no mínimo, três contribuições mensais para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) no período imediatamente anterior à sua concessão.

§ 7º 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

CD217769281000

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Paula Belmonte
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217769281000

Apresentação: 28/09/2021 17:37 - PLEN
PRLP 3 => PL 2058/2021
PRLP n.3

distância e de a empregada gestante não possuir a carência estabelecida pelo § 6º, esta poderá optar:

I - pela suspensão do seu contrato de trabalho; ou

II - pelo trabalho presencial.

§ 8º Na hipótese de que trata o inciso II do § 7º, a gestante deverá assinar termo de responsabilidade e de livre consentimento para exercício do trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador.

§ 9º Na hipótese de suspensão do contrato de trabalho de que trata o inciso I do § 7º deste artigo, uma vez 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, observar-se-á o seguinte:

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.

§ 10. Após cumprida a carência prevista no § 6º, aplica-se à empregada gestante de que trata o inciso II do § 7º o disposto nos §§ 4º, 5º e 6º." (NR)

Art. 3º O pagamento da extensão do salário-maternidade na forma prevista no § 4º do art. 1º da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, não produzirá efeitos retroativos à data de publicação desta Lei.

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

Sala das Sessões, em de de 2021.

Deputada PAULA BELMONTE
Relatora

2021-16100

CD217769281000

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Paula Belmonte
Para verificar a assinatura, acesse https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217769281000