

COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA

SUGESTÃO Nº 10, DE 2021

Sugere Projeto de Lei que altera a Lei 14.151 de 12/05/2021, para proteger a empregada doméstica gestante durante a emergência de saúde pública decorrente da COVID-19.

Autor: INSTITUTO DOMÉSTICA LEGAL

Relator: Deputado WALDENOR PEREIRA

I - RELATÓRIO

Trata-se de Sugestão apresentada pelo Instituto Doméstica Legal, situado no Estado do Rio de Janeiro, representado pelo seu Presidente, Sr. Mário Alberto Avelino, que sugere alterar a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para proteger a empregada doméstica gestante durante a emergência de saúde pública decorrente da COVID-19.

O Instituto Doméstica Legal aponta que a Lei nº 14.151, de 2021, regulamentou de forma adequada a proteção a empregada gestante que trabalha como celetista, mas foi falha em alcançar as empregadas domésticas e outras formas de trabalhos, além de fomentar demissões de mulheres em idade fértil.

O Instituto sugere as seguintes alterações à referida Lei:

“Art. 1º. Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante e a trabalhadora gestante contribuinte individual facultativa ao INSS ou como Microempreendedora Individual – MEI, deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Waldenor Pereira
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD210860130200>

§1º. A empregada afastada nos termos do caput deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, e neste caso, quem paga o salário é o empregador.

§ 2º. No caso da empregada gestante que comprovadamente não pode exercer o trabalho a distância, a mesma será afastada de imediato por Licença Maternidade, sendo pago o Salário Maternidade pelo Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS.

§ 3º. No caso de trabalhadora gestante contribuinte ao INSS que comprovadamente não pode exercer o trabalho a distância, a mesma será afastada de imediato por Licença Maternidade pelo Instituto Nacional da Seguridade Social – INSS, mesmo que não tenha cumprido a carência de 10 (dez) meses de contribuição nos últimos 24 (vinte e quatro) meses.

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

A Sugestão nº 10, de 2021, foi apresentada em 04 de agosto de 2021. Em decorrência do que dispõe o Art. 41, VI, do RICD, a relatoria da matéria foi avocada por essa presidência.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

Preliminarmente, informamos que a Secretaria da Comissão de Participação Legislativa relata que o solicitante, Instituto Doméstica Legal, apresentou os documentos necessários para legitimamente oferecer propostas legislativas no âmbito da Comissão.

Também é imperioso mencionar que a matéria tem uma conotação de urgência em virtude dos efeitos que a aprovação da Lei nº 14.151, de 2021, desencadearam sobre nossa sociedade e que precisam ser revistos com a maior celeridade possível. Esta é a razão pela qual a Sugestão nº 10, de 2021, foi apresentada e ousamos avocar a sua relatoria.



Essa urgência é demonstrada em outras ações desse Parlamento, como a iminente apreciação em Plenário do PL nº 2.058, de 2021, que trata do mesmo tema e foi considerado como de urgência.

Feitos esses esclarecimentos preliminares, cumpre asseverar que concordamos com a análise dos impactos da Lei nº 14.151, de 2021, que foram elencados na Sugestão. A edição da referida Lei ampliou o risco dos empregadores na contratação de mulheres em idade fértil. Isso levou parte do empresariado a cogitar ou efetuar demissões e diminuir o ritmo de contratações de mulheres que estão nessa fase de suas vidas.

Além disso, as domésticas, bem como as diaristas e profissionais autônomas, não foram incluídas na proteção legal. Isso configura uma discriminação injustificada se o objeto da tutela é a vida da mãe e a do nascituro. Uma doméstica e uma diarista também são dignas de proteção.

É natural que o empregador deva arcar com a remuneração de suas funcionárias caso possa usufruir dos serviços por elas prestados em regime remoto ou de teletrabalho. Mas há serviços, como os realizados na modalidade doméstica, que não comportam tal faculdade.

Nesse caso, a solução não é obrigar grávidas a estarem expostas ao risco de contraírem a COVID-19 ou obrigar seus empregadores a custear um benefício social em detrimento de seus empreendimentos. A solução proposta pela Sugestão em análise capta bem essa ideia ao propor que o INSS suporte o encargo social de amparar essas contribuintes durante seu estado gestacional.

Contudo entendemos que a licença-maternidade não é a melhor solução. Licença-maternidade, como a própria denominação indica, é um instituto para amparar a mulher após o parto. Preferimos manter tal instituto assim e aplicar por analogia a concessão de um benefício por incapacidade temporária.

Diante das possibilidades de fraude e das dificuldades orçamentárias da concessão de benefícios dessa monta, bem como do papel pedagógico que estimularia as pessoas a pensarem com mais seriedade a respeito da necessidade de adesão à Seguridade Social, não podemos



concordar com a Sugestão no que tange à observância dos prazos de carência.

Com essas ponderações, e louvando a importante atuação do Instituto Doméstica Legal, somos favoráveis à Sugestão nº 10, de 2021, nos termos do Projeto de Lei ora apresentado.

Sala da Comissão, em de de 2021.

Deputado WALDENOR PEREIRA
Relator



PROJETO DE LEI Nº , DE 2021

(Da Comissão de Legislação Participativa)

(Origem: SUG nº 10, de 2021)

Altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para dispor sobre a concessão de benefício por incapacidade temporária para a segurada gestante que, durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, tenha de se afastar das atividades de trabalho presencial; o art. 1º da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021; e o art. 394-A d da Consolidação das Leis do Trabalho, para prever o referido afastamento como uma das formas de proteção da maternidade; e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que *dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*; a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; e a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, que *dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus*; para estabelecer benefícios às empregadas gestantes durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus.

Art. 2º O art. 59 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 9º a 12:

“Art. 59

§ 9º Desde que cumprido o período de carência, será devido o benefício por incapacidade temporária para a segurada empregada gestante, inclusive à doméstica, que, durante a



emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, tenha que se afastar das atividades de trabalho presencial, na forma do art. 1º da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021.

§ 10. A concessão do benefício por incapacidade temporária à segurada empregada de que trata o § 9º deste artigo somente ocorrerá se 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.

§ 11. O benefício a que se refere o § 9º deste artigo terá seu pagamento cessado com o início do recebimento do salário-maternidade pela segurada ou pelo encerramento do estado de emergência de saúde pública de importância nacional em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2).

§ 12. A segurada que receber a imunização completa contra o vírus SARS-CoV-2 não fará jus ao benefício de que trata o § 9º deste artigo.” (NR)

Art. 3º O art. 394-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. 394-A.

.....
.

IV – atividades de trabalho presencial, durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, na forma do art. 1º da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021.

.....
.

§ 4º Na hipótese de afastamento de que trata o inciso IV do *caput* deste artigo, a empregada segurada da previdência social receberá benefício por incapacidade temporária para o trabalho, na forma do § 9º do art. 59 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, 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.

.....” (NR)



Art. 4º 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, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração ,ou não sendo possível a prestação do trabalho, do benefício por incapacidade temporária.

§ 1º A empregada afastada nos termos do *caput* deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, ou sendo a natureza do trabalho incompatível com esses regimes laborais, ficará afastada na forma dos §§ 9º a 12 do art. 59 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

§ 2º A empregada gestante, após o recebimento da vacinação completa contra a covid-19, poderá retornar à atividade presencial.” (NR)

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2019.

Deputado WALDENOR PEREIRA
Relator

