

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



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Waldenor Pereira
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217465719700>



§ 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 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.

JUSTIFICAÇÃO

Essa proposta 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.

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 no. 10 de 2021 apresentada na Comissão de Legislação Participativa, que deu origem a este projeto de lei. 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 apresentada originalmente no que tange à observância dos prazos de carência.

Com essas ponderações, e louvando a importante atuação do Instituto Doméstica Legal, entidade que apresentou a Sugestão da Comissão de Legislação Participativa, pedimos aos nobres pares a aprovação do presente Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em 31 de agosto de 2021.

Deputado WALDENOR PEREIRA
Presidente



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Waldenor Pereira
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD217465719700>

