



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 3.073, DE 2021** **(Da Comissão de Legislação Participativa)**

### **Sugestão nº 10/2021**

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.

#### **DESPACHO:**

APENSE-SE À(AO) PL-2765/2020. EM DECORRÊNCIA DESTA APENSAÇÃO, O PL 2765/20 TRAMITARÁ SUJEITO À APRECIÇÃO DO PLENÁRIO.

#### **APRECIÇÃO:**

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

### **PUBLICAÇÃO INICIAL**

Art. 137, caput - RICD

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



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



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.



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



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>



# 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



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



**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



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



\* C D 2 1 0 8 6 0 1 3 0 2 0 0 \*

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)



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



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



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





CÂMARA DOS DEPUTADOS

## COMISSÃO DE LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA

### SUGESTÃO Nº 10, DE 2021

### III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Legislação Participativa, em reunião extraordinária realizada hoje, mediante votação ocorrida por processo simbólico, concluiu pela aprovação, na forma do Projeto de Lei apresentado, da Sugestão nº 10/2021, nos termos do Parecer do Relator, Deputado Waldenor Pereira.

Registraram presença à reunião os seguintes membros:

Waldenor Pereira - Presidente, Luiza Erundina, João Daniel e Wilson da Fetaemg - Vice-Presidentes, Alencar Santana Braga, General Peternelli, Glauber Braga, Joseildo Ramos, Leonardo Monteiro, Talíria Petrone, Júlio Delgado, Maria do Rosário, Natália Bonavides e Rogério Correia.

Sala da Comissão, em 31 de agosto de 2021.

Deputado WALDENOR PEREIRA  
Presidente

Apresentação: 02/09/2021 15:54 - CLP  
PAR 1 CLP => SUG 10/2021 CLP

PAR n.1



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Waldenor Pereira  
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD215944254900>



\* CD 215944254900 \*

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA**  
 Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG  
 Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL  
 Seção de Legislação Citada - SELEC

**LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991**

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da  
 Previdência Social e dá outras providências.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

.....

**TÍTULO III**  
**DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL**

.....

**CAPÍTULO II**  
**DAS PRESTAÇÕES EM GERAL**

.....

**Seção V**  
**Dos Benefícios**

.....

**Subseção V**  
**Do Auxílio-Doença**

Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

Parágrafo único. [Revogado pela Medida Provisória nº 871, de 18/1/2019, convertida na Lei nº 13.846, de 18/6/2019](#)

§ 1º Não será devido o auxílio-doença ao segurado que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social já portador da doença ou da lesão invocada como causa para o benefício, exceto quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento da doença ou da lesão. [Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 871, de 18/1/2019, convertida na Lei nº 13.846, de 18/6/2019](#)

§ 2º Não será devido o auxílio-doença para o segurado recluso em regime fechado. [Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 871, de 18/1/2019, convertida na Lei nº 13.846, de 18/6/2019](#)

§ 3º O segurado em gozo de auxílio-doença na data do recolhimento à prisão terá o benefício suspenso. [Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 871, de 18/1/2019, convertida na Lei nº 13.846, de 18/6/2019](#)

§ 4º A suspensão prevista no § 3º deste artigo será de até 60 (sessenta) dias, contados da data do recolhimento à prisão, cessado o benefício após o referido prazo. [Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 871, de 18/1/2019, convertida na Lei nº 13.846, de 18/6/2019](#)

§ 5º Na hipótese de o segurado ser colocado em liberdade antes do prazo previsto no § 4º deste artigo, o benefício será restabelecido a partir da data da soltura. [\(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 871, de 18/1/2019, convertida na Lei nº 13.846, de 18/6/2019\)](#)

§ 6º Em caso de prisão declarada ilegal, o segurado terá direito à percepção do benefício por todo o período devido. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.846, de 18/6/2019\)](#)

§ 7º O disposto nos §§ 2º, 3º, 4º, 5º e 6º deste artigo aplica-se somente aos benefícios dos segurados que forem recolhidos à prisão a partir da data de publicação desta Lei. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.846, de 18/6/2019\)](#)

§ 8º O segurado recluso em cumprimento de pena em regime aberto ou semiaberto terá direito ao auxílio-doença. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.846, de 18/6/2019\)](#)

Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.. [\(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 9.876, de 26/11/1999\)](#)

§ 1º Quando requerido por segurado afastado da atividade por mais de 30 (trinta) dias, o auxílio-doença será devido a contar da data da entrada do requerimento.

§ 2º [\(Revogado pela Lei nº 9.032, de 28/4/1995\)](#)

§ 3º Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral. [\(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 9.876, de 26/11/1999\)](#)

§ 4º A empresa que dispuser de serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes ao período referido no § 3º, somente devendo encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias.

§ 5º [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.135, de 17/6/2015, e revogado pela Medida Provisória nº 871, de 18/1/2019, convertida na Lei nº 13.846, de 18/6/2019\)](#)

§ 6º O segurado que durante o gozo do auxílio-doença vier a exercer atividade que lhe garanta subsistência poderá ter o benefício cancelado a partir do retorno à atividade. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.135, de 17/6/2015\)](#)

§ 7º Na hipótese do § 6º, caso o segurado, durante o gozo do auxílio-doença, venha a exercer atividade diversa daquela que gerou o benefício, deverá ser verificada a incapacidade para cada uma das atividades exercidas. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.135, de 17/6/2015\)](#)

§ 8º Sempre que possível, o ato de concessão ou de reativação de auxílio-doença, judicial ou administrativo, deverá fixar o prazo estimado para a duração do benefício. [\(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 767, de 6/1/2017, convertida na Lei nº 13.457, de 26/6/2017\)](#)

§ 9º Na ausência de fixação do prazo de que trata o § 8º deste artigo, o benefício cessará após o prazo de cento e vinte dias, contado da data de concessão ou de reativação do auxílio-doença, exceto se o segurado requerer a sua prorrogação perante o INSS, na forma do regulamento, observado o disposto no art. 62 desta Lei. [\(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 767, de 6/1/2017, convertida e com redação dada pela Lei nº 13.457, de 26/6/2017\)](#)

§ 10. O segurado em gozo de auxílio-doença, concedido judicial ou administrativamente, poderá ser convocado a qualquer momento para avaliação das condições que ensejaram sua concessão ou manutenção, observado o disposto no art. 101 desta Lei. [\(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 767, de 6/1/2017, convertida na Lei nº 13.457, de 26/6/2017\)](#)



§ 11. O segurado que não concordar com o resultado da avaliação da qual dispõe o § 10 deste artigo poderá apresentar, no prazo máximo de trinta dias, recurso da decisão da administração perante o Conselho de Recursos do Seguro Social, cuja análise médica pericial, se necessária, será feita pelo assistente técnico médico da junta de recursos do seguro social, perito diverso daquele que indeferiu o benefício. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.457, de 26/6/2017\)](#)

.....

.....

## DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.  
Alexandre Marcondes Filho.

.....

### TÍTULO III DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....

#### CAPÍTULO III DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER [\(Vide arts. 5º, I e 7º, XX e XXX, da Constituição Federal de 1988\)](#)

.....

#### Seção V Da Proteção à Maternidade [\(Vide art. 7º, XVIII, da Constituição Federal de 1988 e art. 10, II, “b” do ADCT\)](#)

.....

Art. 394. Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: *“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 13.287, de 11/5/2016, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; *(Inciso acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; *(Inciso acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação) (Expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento” declarada inconstitucional, em controle concentrado, pelo Supremo Tribunal Federal, pela ADI nº 5.938, publicada no DOU de 4/6/2019, p. 1)*

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. *(Inciso acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação) (Expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento” declarada inconstitucional, em controle concentrado, pelo Supremo Tribunal Federal, pela ADI nº 5.938, publicada no DOU de 4/6/2019, p. 1)*

§1º *(Parágrafo único VETADO na Lei nº 13.287, de 11/5/2016, transformado em 1º pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do *caput* deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

Art. 395. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. *“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.509, de 22/11/2017)*

§1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério de autoridade competente. *(Parágrafo único transformado em § 1º pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação)*

§ 2º Os horários dos descansos previstos no *caput* deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (*Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação*)

.....

.....

## LEI Nº 14.151, DE 12 DE MAIO DE 2021

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.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

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.

Parágrafo único. 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.

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

Brasília, 12 de maio de 2021; 200º da Independência e 133º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO  
Marcelo Antônio Cartaxo Queiroga Lopes  
Damares Regina Alves

<b>FIM DO DOCUMENTO</b>
-------------------------