

COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER

PROJETO DE LEI Nº 3.659, DE 2021

Altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento da empregada gestante.

Autor: Deputado PAULO MARTINS.

Relatora: Deputada ROGÉRIA SANTOS.

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 3.659/2021, de autoria do Deputado Paulo Eduardo Martins, altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento da empregada gestante.

O Projeto de Lei em tela foi distribuído para a Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher; de Saúde; de trabalho; e da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (art. 54, RICD).

A matéria sujeita-se a regime de tramitação prioritária (art. 151, II, RICD) e à apreciação conclusiva pelas Comissões (art. 24, II).

Não foram apensadas outras proposições ao Projeto original.

Ao fim do prazo regimental, não foram apresentadas, nesta Comissão, emendas ao Projeto.

É o Relatório.

II - VOTO DA RELATORA



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD246281410300>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Rogéria Santos



* C D 2 4 6 2 8 1 4 1 0 3 0 0 * LexEdit

É de notório conhecimento que a maternidade é tratada como o maior ponto de vulnerabilidade feminina no que se refere ao mercado de trabalho. Além disso, há vários dispositivos no ordenamento jurídico pátrio destinado à proteção da mulher que constituem arcabouço considerável de normas de aplicação imediata ou propositivas de políticas públicas tendentes a prover a aludida proteção¹.

A Constituição Federal de 1988 assegurou a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e salário com duração de 120 dias (art. 7º, XVIII). Previu a proteção do mercado de trabalho da mulher, através de incentivos específicos (art. 7º, XX), e proibiu a diferença de salários, exercício de funções e critérios de admissão por motivos de sexo (art. 7º, XXX). Ainda, o artigo 10, II, b, do Atos das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT prevê a garantia do emprego à mulher gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses pós-parto.

A legislação trabalhista brasileira prevê medidas específicas para a proteção ao trabalho da mulher. A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, prevista no Decreto Lei 5.542/1943, destinou um capítulo específico à Proteção do Trabalho para segmento populaçāo, com normas tutelares e proibitivas, como por exemplo, estabelece regramento específico relacionado à maternidade e as suas consequências, como o afastamento para cuidar do filho.

Mas embora haja uma multiplicidade de normas, planos, programas e outras políticas públicas que visam à inserção e proteção de mulheres é preciso avançar e adotar medidas que denotem respeito à condição peculiar da mulher, como as relacionadas à maternidade. Por isso, mais do que já foi feito, cada vez mais é preciso dar proteção às mulheres em situação de vulnerabilidade em um esforço contínuo para a efetivação da proteção que lhes é devida.

Como é do conhecimento de todos nós, muitas mulheres trabalhadoras, que foram gestantes durante o início da pandemia decorrente do Covid-19, tiveram grandes dificuldades profissionais, a depender da atividade

¹ file:///C:/Users/p_111684/Downloads/agenda_brasileira_a1n1.pdf



* C D 2 4 6 2 8 1 4 1 0 3 0 *

exercida, e também tiveram que enfrentar vários problemas de saúde vinculados aos riscos com a contaminação pelo vírus.

Após quatro anos do primeiro caso de covid-19 no Brasil, ainda não é possível identificar um padrão de comportamento na doença. Com a vacinação, os índices de contágio e mortes diminuíram drasticamente, bem como a gravidade da doença para a imensa maioria da população.

O regime de teletrabalho foi adotado como importante forma de enfrentamento das restrições de convívio em razão da pandemia. 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, veio em um momento importante para o país com o objetivo de preservar e assegurar a saúde da gestante e do nascituro enquanto durar a emergência de saúde pública de importância nacional.

De fato, ante o elevado risco de contaminação pela covid-19, a referida lei foi eficaz em pontuar a proteção da empregada gestante e de seu bebê em face de um risco maior de contaminação do que os demais segmentos da população, embora deixando brechas interpretativas, como bem frisa o autor em sua justificativa.

Por isso o tema merece ser melhor regulamentado. Pois, por meio das novas tecnologias, no âmbito do teletrabalho ou das diversas formas de trabalho à distância, muitos empregadores têm realizado alterações contratuais sem o consentimento da empregada.

Para evitar esse tipo de prática, o Projeto de Lei nº 3.659/2021 altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento da empregada gestante. Logo, na medida em que a Lei nº 14.151/2021 foi modificada em 2022, fizemos os ajustes necessários para adequar a técnica legislativa com os propósitos da proposta em tela.

Para que possamos evitar problemas para a saúde da mãe e do seu feto, entendemos que quaisquer alterações contratuais devem passar pelo acordo prévio estabelecido com a trabalhadora gestante. Além disso, o retorno ao regime de trabalho presencial deve ser realizar nas atividades



* C D 2 4 6 2 8 1 4 1 0 3 0 *

previamente definidas no contrato de trabalho, salvo se houver acordo expresso entre as partes.

Em face do exposto, nosso voto é favorável à aprovação do Projeto de Lei nº 3.659/2021, na forma do Substitutivo em anexo.

Sala da Comissão, em _____ de _____ de 2024.

Deputada ROGÉRIA SANTOS
Relatora



LexEdit



COMISSÃO DE DEFESA DOS DIREITOS DA MULHER

SUBSTITUTIVO AO PL Nº 3.659/2021

Altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento da empregada gestante.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. O artigo primeiro da 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, passa a vigorar com nova redação do § 2º e inclusão de um § 3º-A, nos seguintes termos:

“Art. 1º

§10

§ 2º. As atividades em domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho à distância, exercidas pela empregada gestante, nos termos do §1º desta Lei, poderão ser distintas das estabelecidas no contrato de trabalho, desde que haja anuênci a recíproca e que a nova atividade não cause prejuízo à saúde da gestante ou do feto.

§ 3º-A. O retorno ao regime de trabalho presencial dar-se-á nas viamente definidas no contrato de trabalho, salvo se houver o entre as partes.

....."(NR).

Sala da Comissão, em de de 2024.
Deputada ROGÉRIA SANTOS
Relatadora



9 78000 11012 92432 C