

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



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 população, 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



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



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



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
.....

§1º

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

.....”(NR).

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

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

