



SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Luis Carlos Heinze

PARECER Nº , DE 2021

Da PLENÁRIO, sobre o Projeto de Lei nº 2058, de 2021, do Deputado Tiago Dimas, que *altera a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, para disciplinar o afastamento da empregada gestante, inclusive a doméstica, não imunizada contra o coronavírus SARS-Cov-2 das atividades de trabalho presencial incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, nos termos em que especifica.*

Relator: Senador **LUIS CARLOS HEINZE**

## I - RELATÓRIO

Em análise, neste Plenário, o Projeto de Lei nº 2058, de 2021, do Deputado Tiago Dimas, que trata da disciplina das atividades de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho à distância das empregadas gestantes, durante a pandemia de coronavírus.

Com esse objetivo o autor propõe alterações na Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021. No entendimento do proponente a referida norma apresenta um problema fundamental ao atribuir, aos empregadores, os custos pela manutenção das gestantes que não podem realizar trabalhos de forma remota, à domicílio ou à distância.



SF/21501.57565-05



SENADO FEDERAL

**Gabinete do Senador Luis Carlos Heinze**

Consta da justificação da proposta que, dado o encargo adicional, os empregadores podem optar pela não contratação de empregadas, evitando esses possíveis afastamentos, dilatados e remunerados. A própria Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) recomenda que o salário-maternidade seja assumido pelo Estado para evitar discriminações e desigualdade de tratamento entre homens e mulheres.

A ideia inicial seria remunerar as trabalhadoras grávidas, sem condições de realizar trabalho à distância, através do Benefício Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda. Dessa forma, não haveria impacto financeiro-orçamentário e necessidade de apontar fontes de compensação orçamentária, nos termos dos artigos 14 e 16 da Lei de Responsabilidade Fiscal (LCP nº 101/2000) e do art. 113 do ADCT da Constituição Federal.

Na Câmara dos Deputados, a matéria foi amplamente discutida, recebeu emendas e foi relatada pela Deputada Paula Belmonte. Em parecer de plenário, em substituição às Comissões de Direitos da Mulher; de Seguridade Social e Família; de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição e Justiça e de Cidadania, a relatora conclui pela adoção do Substitutivo da Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher, sendo este o texto aprovado e submetido a nossa apreciação.

É o seguinte o seu conteúdo.

No **art. 1º**, o projeto prevê que as empregadas gestantes, inclusive domésticas, não imunizadas contra o coronavírus, terão seu afastamento do trabalho presencial disciplinado, na forma da redação dada pelo projeto, quando a atividade por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho à distância

O **art. 2º**, do projeto, dá nova redação para o **art. 1º da Lei nº 14.151, de 2021**. Durante a pandemia a gestante *que não estiver totalmente imunizada* deverá permanecer afastada das atividades do trabalho presencial. O § 1º do art. 1º repete o parágrafo único do art. 1º da referida Lei. Na sequência, há o acréscimo de sete parágrafos, todos ao artigo primeiro da nova Lei. No § 2º permite-se ao empregador a alteração das funções da gestante, respeitadas as suas competências, e garantida a remuneração integral e a retomada das funções anteriormente exercidas, quando da retomada do trabalho presencial.



SF/21501.57565-05



SENADO FEDERAL

**Gabinete do Senador Luis Carlos Heinze**

No **§ 3º** definem-se as hipóteses em que a gestante terá de retornar à atividade presencial: encerramento do estado de emergência contra o coronavírus; imunização completa, definida pelo Ministério da Saúde; mediante exercício da legítima opção pela não vacinação contra o coronavírus; interrupção da gestação, observado o art. 395 da CLT.

No **§ 4º**, sempre acrescido à redação nova do art. 1º com redação dada pelo PL à Lei nº 14.151, de 2021, está disciplinada a possibilidade de pagamento de salário-maternidade, desde o início do afastamento (constatação da gravidez, presumivelmente) até 120 (cento e vinte) dias após o parto, para as empregadas cuja natureza de trabalho seja incompatível com o teletrabalho, remoto ou a domicílio, considerando-se aquela gravidez como de risco, até a imunização. Este prazo pode ser até maior no caso das empresas-cidadãs. No **§ 5º** está registrada a previsão de que as empregadas grávidas, que estiverem recebendo salário-maternidade, deverão retornar ao trabalho presencial nas hipóteses previstas no **§ 3º**.

O **§ 6º** afirma que a empregada gestante que optar pela legítima opção individual de não se vacinar deverá assinar termo de responsabilidade e de livre consentimento para exercício do trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador. No **§ 7º**, acrescido ao art. 1º da nova redação da legislação vigente, está previsto que a empregada gestante que optar pela não vacinação não sofrerá qualquer restrição de direitos em razão desta decisão.

Finalmente, no **art. 3º**, a versão aprovada na Câmara dos Deputados prevê que o pagamento do salário-maternidade previsto no **§ 4º** do art. 1º da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, na redação dada pelo projeto em apreciação, não terá efeitos retroativos.

No prazo regimental, na Comissão de Assuntos Sociais (CAS), o PL recebeu Emenda da Senadora Zenaide Maia para alterar o art. 2º do PL nº 2058, de 2021, que altera o art. 1º da Lei nº 14.151/2021. Segundo a Emenda, as trabalhadoras deveriam voltar ao trabalho após o encerramento da pandemia, após a vacinação, com imunização completada definida pelo Ministério da Saúde, ouvido o Conselho Nacional de Saúde, suprimindo-se o inciso III do referido **§ 3º**. A mesma Emenda prevê a supressão dos §§ 6º e 7º do PL. A Emenda prevê que o retorno das lactantes observará os mesmos critérios e condições definidos pelo Ministério da Saúde, ouvido o Conselho Nacional da Saúde.



SF/21501.57565-05



SENADO FEDERAL  
**Gabinete do Senador Luis Carlos Heinze**

**II - ANÁLISE**

O PL nº 2.058, de 2021, introduz mudanças provisórias, destinadas aos tempos de pandemia de coronavírus, nas normas que regem as relações trabalhistas, entre empregadas gestantes e empregadores, e em disposições que tratam do salário-maternidade e, indiretamente, concedem uma licença-maternidade especial. Cabe ao Congresso Nacional legislar sobre os temas – trabalhista e previdenciário – nos termos do art. 48 da mesma Carta.

Essas alterações inserem-se no campo das atribuições legislativas da União, nos termos do art. 22, inciso I; e art. 24, XII, da Constituição Federal. Normas com esse conteúdo estão entre aquelas de iniciativa comum, previstas no art. 61 da Constituição Federal.

Ressalte-se, ainda, que não se trata de matéria cuja disciplina seja reservada a lei complementar, motivo pelo qual a proposição ora apresentada está adequada para a disciplina da matéria em exame.

No que se refere à conformidade legislativa, a proposição atende às regras estabelecidas na Lei Complementar nº 95, de 1998, especialmente no que se refere ao art. 12, inciso III. Observados esses pressupostos, a proposição está desprovida de vícios de inconstitucionalidade ou ilegalidade no que se refere aos seus aspectos formais.

No mérito, reiteramos o afirmado na Comissão de Assuntos Sociais (CAS). Somos favoráveis à aprovação da matéria na forma da redação aprovada na Câmara dos Deputados. Na realidade a Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, tentou resolver de forma simples questões que são de alta complexidade no mundo do trabalho. A diversidade é imensa, de domésticas a altas executivas. Há mulheres trabalhando em diversos espaços, atividades que não são transferíveis para o domicílio, o teletrabalho, trabalho à distância ou outras modalidades de trabalho não presencial.

A pandemia gerou insegurança jurídica, além de mortes, sequelas físicas e mentais, danos econômicos e sociais. Muitas normas foram aprovadas com urgência e análises apressadas e outras ingressaram no ordenamento nacional com algum atraso. A legislação beneficiou muitos e a outros prejudicou.



SF/21501.57565-05



SENADO FEDERAL

**Gabinete do Senador Luis Carlos Heinze**

Talvez seja o caso da Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021 (com vigência um ano e alguns meses após o início da pandemia). Quem nos garante que, durante a sua tramitação da proposta, empregadores, preventivamente, deixaram de contratar mulheres, iniciando um processo de discriminação? Muitos empregadores, certamente, sentiram-se inseguros no momento de aplicação de normas tão resumidas e tão negativas para aqueles que possuem, em seus quadros, elevados números de mulheres jovens. Muitas empregadas, por outro lado, devem ter sentido medo de perder o emprego, ao utilizar a prerrogativa legal.

Muito nos sensibilizou a presença de grávidas entre as vítimas da pandemia. Vidas insubstituíveis e incontáveis. Vivemos momentos de incerteza e as soluções nem sempre foram fáceis. Entretanto, em se tratando de pandemia, a responsabilidade principal é do Estado e, acreditamos, o avanço da vacinação e do conhecimento a respeito dos efeitos e tratamentos eficazes contra o coronavírus estão nos levando, ainda que lentamente, para tempos mais serenos.

A confusão inicial não pode perdurar indefinidamente. Nada mais razoável que as trabalhadoras devidamente vacinadas voltem ao trabalho. Também é justo que voltem ao trabalho aquelas que, por motivos íntimos, religiosos ou pessoais, se recusarem à imunização. Nesses casos, nem os empregadores, nem o Estado devem arcar com os custos da ausência ao trabalho.

Registre-se, além disso, que a pandemia está nos ensinando que o teletrabalho, o trabalho em domicílio, trabalho remoto, à distância ou outras modalidades de trabalho não presencial podem ser uma alternativa altamente positiva para as mães e mulheres grávidas. Apesar da tragédia, precisamos tirar as lições positivas dela.

Precisamos de normas claras, que reduzam as inseguranças. Só assim conseguiremos reduzir as discriminações e os desentendimentos. Na nossa visão, a proposta em análise traz definições aceitáveis e não oferece ilusões. A empregabilidade da mulher e da mulher grávida, em especial, precisam ser objeto de atenção.

Em relação à Emenda nº 01, da Senadora Zenaide Maia, firmamos convicção pela sua rejeição. Em primeiro lugar, pelos prejuízos que um eventual retorno da matéria à Câmara dos Deputados poderia trazer à segurança jurídica e às relações entre trabalhadores e empregadores. Em segundo lugar, porque, como alertamos na Comissão, a competência para determinar as condições de retorno ao trabalho deve ser



SF/21501.57565-05



SENADO FEDERAL  
**Gabinete do Senador Luis Carlos Heinze**

do Ministério do Trabalho e da Previdência e não se trata de matéria de competência do Conselho Nacional de Saúde, órgão subordinado ao Ministério da Saúde.

Nosso Parecer e nossas posições foram aprovadas na Comissão de Assuntos Sociais.

**III - VOTO**

Em face dos argumentos expostos, opinamos pela aprovação do Projeto de Lei nº 2.058, de 2021, do Deputado Tiago Dimas, com a rejeição da Emenda nº 01 da Senadora Zenaide Maia.

Sala da Comissão, em 14 de dezembro de 2021

Senador **Sérgio Petecão**, Presidente

Senador **Luis Carlos Heinze**, Relator



SF/21501.57565-05



SENADO FEDERAL  
**Gabinete do Senador Luis Carlos Heinze**

CSC



SF/21501.57565-05